

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



**FACTORES QUE DETERMINAN EL NO USO DEL SERVICIO DE LACTARIO  
EN LA SEDE CENTRAL DE LOS MINISTERIOS UBICADOS EN LIMA  
METROPOLITANA DURANTE EL AÑO 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTRA EN GERENCIA  
SOCIAL CON MENCIÓN EN GERENCIA DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE  
DESARROLLO**

**AUTORA**

DIANA NATALY CARAZAS HUAMANÍ

**ASESORA**

CECILIA NATIVIDAD MEDINA CCOYLLO

Agosto, 2019

## RESUMEN

El lactario institucional es una medida de conciliación entre el trabajo y la vida familiar a la que acceden las mujeres trabajadoras peruanas, dicha medida brinda un servicio que permite extraer y conservar la leche materna, alimento que previene enfermedades como la anemia en sus hijos/as, permitiendo preservar la lactancia, acto que favorece el apego seguro, entre otros elementos del desarrollo infantil temprano así como paralelamente coadyuva a que, las mujeres que lo deseen continúen realizando actividades remuneradas.

A pesar de los beneficios antes mencionados que supone el uso del lactario institucional, durante el monitoreo a la implementación de dicho servicio, acción realizada por la Comisión Multisectorial de Lactarios, adscrita al MIMP, se observa una considerable disminución en el número de usuarias que acceden a dicho servicio (De 38.7%-año 2012 a 21.6%-año 2015), en el caso de los lactarios del sector público.

En ese orden de ideas, el investigar los factores por los cuales una política pública aplicada como es caso del lactario institucional presenta esta situación, constituye una problemática a investigar por parte de la gerencia social, motivo por el cual se analizó los niveles de implementación y funcionamiento de dicho servicio, los tipos de postura que las trabajadoras tienen respecto a la maternidad, y el conocimiento que tienen sobre la lactancia, para conocer si esos aspectos influenciaban negativamente en las usuarias.

Para ello, se utilizó una metodología de tipo cualitativa, mediante la observación y entrevistas que se aplicaron a trabajadores/as de los Ministerios, usuarias del servicio de lactario institucional de dichos Ministerios, mediante una muestra de conveniencia.

De los resultados, se evidencia que en el funcionamiento reside la problemática, especialmente en el diseño de las medidas de conciliación

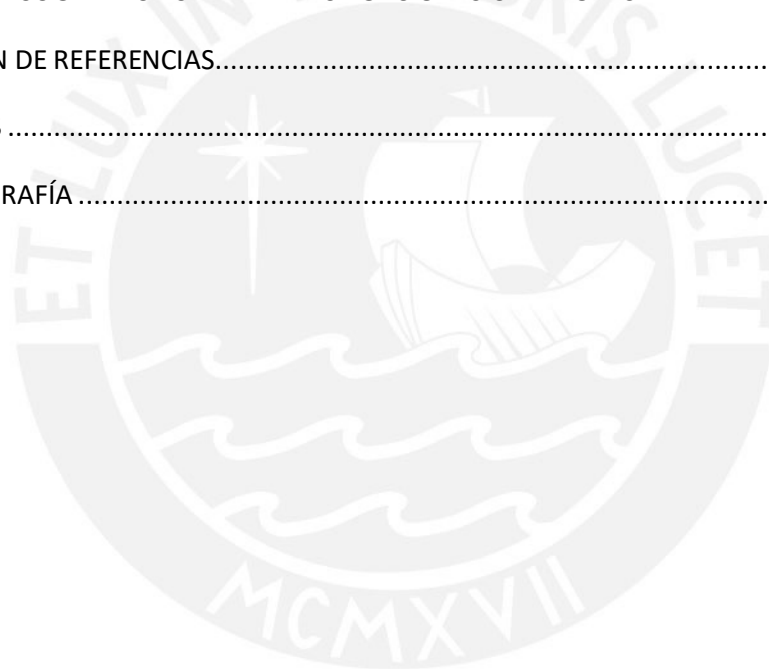
entre el trabajo, la vida familiar y personal aprobadas por la legislación peruana, así como en las políticas de las que derivan, que incluyen dentro de su diseño estereotipos en la asignación de roles de género respecto a las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres.

De esa forma, esta investigación permite relevar esta situación, a fin de incorporar correcciones en la normatividad que regula el servicio, involucrando a todos los/as actores del ámbito laboral, para que se reconozca el uso del lactario como un derecho.

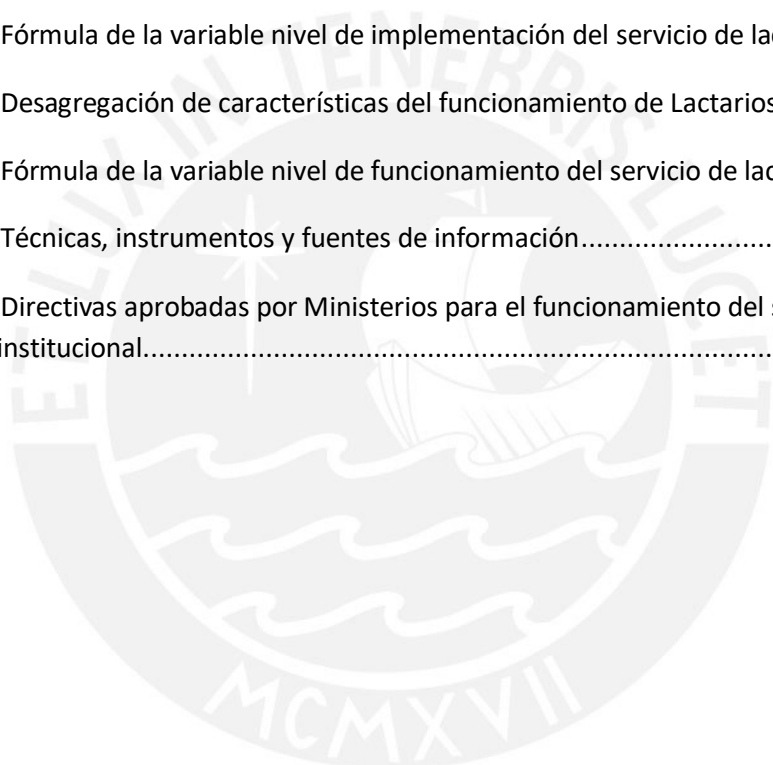




4.1.	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS LACTARIOS INSTITUCIONALES DE LOS MINISTERIOS DE LIMA METROPOLITANA.....	41
4.2.	NIVEL DE FUNCIONAMIENTO DE LOS LACTARIOS INSTITUCIONALES DE LOS MINISTERIOS DE LIMA METROPOLITANA.....	49
4.3.	TIPO DE PERCEPCIÓN DEL ROL DE MUJER MADRE TRABAJADORA.....	60
4.4.	TIPO DE LACTANCIA Y SU IMPORTANCIA.....	64
CAPÍTULO V	CONCLUSIONES.....	66
CAPÍTULO VI	RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS.....	71
6.1.	RECOMENDACIONES.....	71
6.2.	SUGERENCIAS PARA INVESTIGACIONES ULTERIORES.....	72
SECCIÓN DE REFERENCIAS.....		73
ANEXOS .....		74
BIBLIOGRAFÍA .....		84



<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Principales normas relacionadas con la conciliación del trabajo, la vida familiar y personal.....	5
Tabla 2. Principales conceptos de la investigación .....	31
Tabla 3. Variables e indicadores .....	33
Tabla 4. Criterios para definir implementación de servicio de lactario institucional .....	34
Tabla 5. Fórmula de la variable nivel de implementación del servicio de lactario.....	35
Tabla 6. Desagregación de características del funcionamiento de Lactarios.....	38
Tabla 7. Fórmula de la variable nivel de funcionamiento del servicio de lactario.....	38
Tabla 8. Técnicas, instrumentos y fuentes de información.....	40
Tabla 9. Directivas aprobadas por Ministerios para el funcionamiento del servicio de lactario institucional.....	56



## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Pág.

Ilustración 1. Principios y deberes del empleado del sector público.....	2
Ilustración 2. Planteamiento del Problema.....	13
Ilustración 3. Definición de maternidad intensiva.....	21
Ilustración 4. Acciones para el funcionamiento del lactario institucional .....	37
Ilustración 5. Nivel de implementación del Lactario Institucional en Ministerios con sede en Lima Metropolitana.....	43
Ilustración 6. Características de la medición de la implementación del servicio de lactario institucional .....	44
Ilustración 7. Ejemplos de señalización y registro de usuarias del servicio de lactario institucional .....	50
Ilustración 8. Nivel de funcionamiento del Lactario Institucional .....	52
Ilustración 9. Características de la medición del funcionamiento del servicio de lactario institucional .....	53
Ilustración 10. Percepciones del rol de la mujer madre trabajadora.....	61
Ilustración 11. Tipos de lactancia.....	64

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi mamá y mi papá por su amor, cuidado, porque todo lo que soy y he logrado hasta el momento ha sido gracias a ellos, teniéndola difícil dado que ellos no gozaron de alguna medida para conciliar su trabajo y su vida familiar.

A mi esposo por ser un real compañero de vida, y no un “apoyo”, somos dos en el camino de la corresponsabilidad, y somos conscientes que no se logrará sino tenemos ambos, medidas para conciliar nuestra vida familiar y el trabajo.

A las/os funcionarias/os y/o servidoras/es públicos de los Ministerios de Agricultura, Ambiente, Cultura, Comercio Exterior y Turismo, Defensa, Desarrollo e Inclusión Social, Educación, Producción, Salud, Trabajo y Promoción del Empleo, Vivienda, Construcción y Saneamiento, que me permitieron recoger la información que sirve de base para esta investigación, brindándome su tiempo y su interés.

A mi asesora Cecilia Medina por sus consejos, aportes y empuje constante para no decaer en el camino.





## **DEDICATORIA**

A mi hijo Alejandro, quien me ha brindado la oportunidad de analizar esta investigación desde la experiencia propia, así como las ganas de continuar en la lucha por la conciliación entre el trabajo, la vida familiar y personal aunado a la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares en el marco de las políticas públicas, para lo cual nos forma la maestría en gerencia social.

## SIGLAS Y ABREVIATURAS

CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
ENDES	Encuesta Demográfica y de Salud Familiar
ENUT	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
LM	Lactancia Materna
LME	Lactancia Materna Exclusiva
MIDIS	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MINAGRI	Ministerio de Agricultura y Riego
MINAM	Ministerio del Ambiente
MINCU	Ministerio de Cultura
MINEDU	Ministerio de Educación
MINJUSDH	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
MINSA	Ministerio de Salud
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
MVCS	Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
OIT	Organización Internacional de Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización No Gubernamental
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRODUCE	Ministerio de la Producción
RRHH	Recursos Humanos

## INTRODUCCIÓN

El Estado Peruano cuenta con normatividad de larga data que brinda licencias, permisos y subsidios para asumir las responsabilidades familiares a las personas trabajadoras; sin embargo, estas se encuentran orientadas y ejercidas mayoritariamente por las mujeres, en detrimento de su crecimiento e inserción en el mercado laboral.

El servicio de lactario institucional se encuentra entre las medidas antes mencionadas, y permite que las mujeres madres lactantes trabajadoras tanto del sector público como del privado, puedan extraer y conservar la leche materna durante mínimo una hora diaria en el centro laboral, beneficiando de esa forma tanto la continuidad de la lactancia materna, la salud física y emocional de la mujer trabajadora como el ejercicio de su derecho al trabajo.

Sin embargo, los informes anuales que elabora la Comisión Multisectorial de Lactarios (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil), nos revelan que las usuarias de los lactarios institucionales implementados en el sector público disminuyen año a año, a pesar del crecimiento de lactarios.

La situación antes descrita es de mayor preocupación en Lima Metropolitana, dado que ahí se encuentran laborando los/as trabajadores/as con mayor nivel educativo, escogiéndose por ello en la muestra a las sedes centrales de los Ministerios, dada la relación inversa entre el nivel educativo de la madre y la lactancia materna, requiriéndose mayor énfasis en asegurar que las mujeres puedan acceder y hacer uso del servicio de lactario institucional.

En ese sentido, el objetivo general de la presente investigación es identificar y analizar los factores que determinan el no uso del servicio de lactario institucional en las sedes centrales de los Ministerios.

De esa forma, esta investigación permite identificar dichos factores, y con ello brindar pautas correctoras que mejoren la eficacia y eficiencia del servicio de lactario institucional, dado que implica una inversión de recursos económicos y humanos que deben generar resultados.

En ese sentido, se hace necesario repensar las políticas y los servicios de conciliación del trabajo y la vida familiar como lo es el servicio de lactario, desde un enfoque de igualdad de género, así como desde la economía del cuidado, que permita analizar y generar mecanismos para que tanto hombres como mujeres ejerzan su derecho a la paternidad y maternidad sin afectar su inserción en el mercado laboral formal, siendo importante reconocer que el uso del lactario es un derecho.



## **CAPÍTULO I**

### **MARCO CONTEXTUAL: LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DEL TRABAJO, LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL**

#### **1.1. SOBRE EL SECTOR PÚBLICO, PODER EJECUTIVO Y MINISTERIOS**

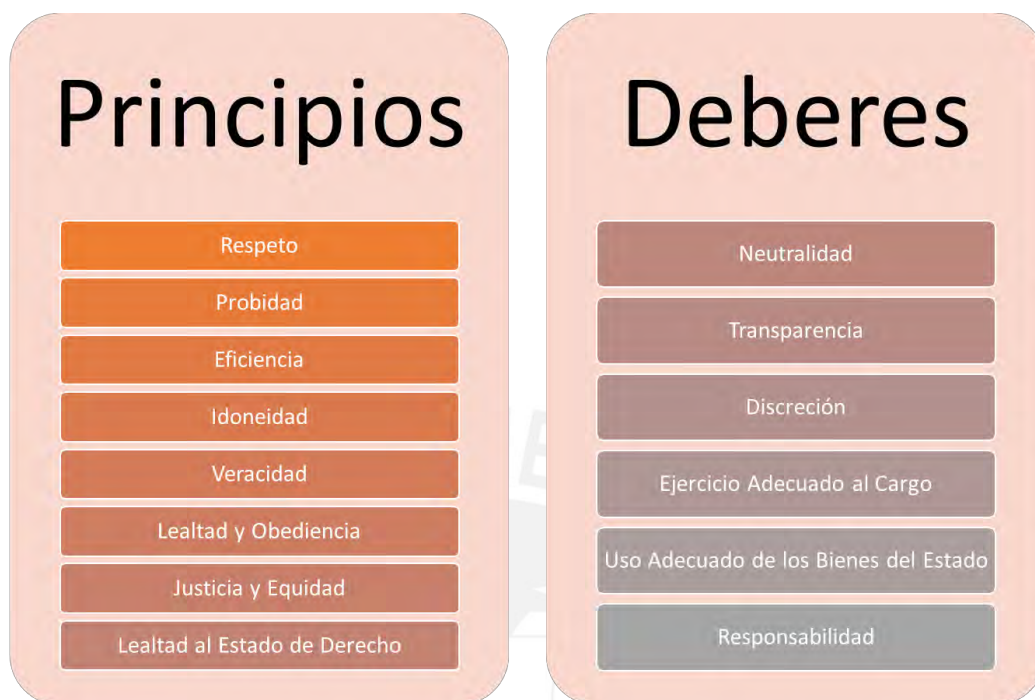
El Poder Ejecutivo del Estado Peruano, de acuerdo con la Ley N° 29518-Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, se encuentra conformado por: La Presidencia de la República, el Consejo de Ministros, la Presidencia del Consejo de Ministros, los Ministerios y las Entidades Públicas del Poder Ejecutivo.

De acuerdo con lo señalado, los Ministerios “son organismos del Poder Ejecutivo que comprenden uno o varios sectores, considerando su homogeneidad y finalidad” (Congreso de la República: 2007), constituyéndose parte del Gobierno Nacional.

En ese sentido, el personal del empleo público de los Ministerios al igual que el resto de los empleados que laboran en la Administración Pública, cumplen una función pública, entendida como “toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos” (Congreso de la República: 2002).

Todo personal del empleo público debe actuar bajo 08 principios, así como cumplir con 06 deberes, los cuales se presentan a continuación:

## Ilustración 1. Principios y deberes del empleado del sector público



Fuente: Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública. 2012

En ese orden de ideas, el Lactario Institucional a través del área de Bienestar Social dentro de las Oficinas de Recursos Humanos es un servicio conocido solo entre las trabajadoras usuarias y el/la encargado/a del servicio; por ello, el resto del personal que interactúan día a día con dicha usuarias (jefes/as y compañeros/as), que desconoce la importancia del servicio así como tampoco tienen la misma valoración consensuada acerca del rol de la maternidad y de la paternidad como roles equitativos de corresponsabilidad, podrían afectar la autovaloración y valoración social de la ética laboral de la usuaria del servicio, resultando en la realización de horas extras por parte de la mujer trabajadora usuaria del lactario a fin de demostrar que no es diferente al resto, y que puede ser tan productiva como los hombres y las mujeres que no hacen uso del lactario.

Otro aspecto a tomar en cuenta, es que todo servidor público debe cumplir con el deber de “Responsabilidad”, es decir “desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto

su función pública” (Congreso de la República: 2002), y con el principio de “Lealtad y Obediencia”, es decir “actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución” (Congreso de la República: 2002).

Estos deberes y principios colisionan con las necesidades de la trabajadora usuaria del servicio de lactario, dado que los jefes y/o compañeros entienden que las funciones se deben cumplir con la misma carga laboral que realizaban antes de hacer uso del servicio de lactario, a pesar que dicha persona debe ausentarse por alrededor de una hora diaria del espacio laboral para hacer uso del servicio, muy aparte de la hora de lactancia materna a la que tienen derecho, lo cual puede suponer ausentarse por dos horas diarias, diez horas semanales, a diferencia de una persona que no se ausenta en ningún momento de su espacio laboral.

## **1.2. MARCO LEGAL**

Según el Convenio 156 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT:1981) la conciliación entre el trabajo y la vida familiar implica que las y los trabajadoras(es) que tienen responsabilidades familiares puedan participar de la “actividad económica e ingresar y progresar en ella”, además, en su artículo 5° el mencionado Convenio señala la necesidad de “desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar” (1981); es decir que los Estados deben establecer las condiciones que permitan que las personas con responsabilidades familiares, las cuales mayormente recaen en las mujeres, puedan ejercer tanto su derecho al trabajo como a la maternidad o paternidad, sin que

tengan que renunciar a una de ellas o peor aún descuiden alguno de ellos.

Otro instrumento normativo internacional que brinda marco para la política de conciliación entre el trabajo y la vida familiar es la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW:1982), aprobado mediante Resolución Legislativa N° 23432, el cual en su artículo 11° indica, entre las medidas para que los Estados aseguren el ejercicio del derecho a trabajar por parte de la mujer, “alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública...” (1982); además en su artículo 12° señala que “Los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación al embarazo, el parto y el periodo posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario...” (1982).

A nivel latinoamericano la conciliación entre el trabajo y la vida también genera preocupación, es por ello que Lourdes Colinas (2008: 11), funcionaria de la Unidad de Desarrollo Social de la Sede Subregional CEPAL en México, señaló que las políticas en dicha temática permiten establecer diferentes significados al proyecto de vida que tienen la personas miembros de la sociedad, al “cambiar el concepto de trabajo, así como de los tiempos de vida familiar, social y pública”, traduciendo en servicios y políticas “las licencias por maternidad y paternidad, los subsidios de cuidado infantil y las jornadas de trabajo flexible, entre otras”.

En ese marco, la OIT (2011) diferencia 4 tipos de medidas que permitan a las y los trabajadoras/es tratar de conciliar el trabajo y la vida familiar, tipología mediante la cual se presentan a continuación la normatividad peruana al respecto:



**Tabla 1 Principales normas relacionadas con la conciliación del trabajo, la vida familiar y personal**

Tipos de medidas	Derecho	Norma
Políticas relativas a las licencias	Descanso vacacional	D.L. N° 1405 – Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar
	Licencia por maternidad (Descanso pre y post natal)	Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante. Ley N° 27402, Ley que modifica el artículo 3° de la Ley N° 26644. Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora o contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso. D.S. N° 005-2011-TR, Decreto Supremo que reglamenta la Ley N° 26644.
	Licencia por paternidad	Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. D.S. N° 014-2010-TR, Reglamento de la Ley N° 29409. Ley N° 30807, Ley que modifica la Ley N° 29409.
	Licencia por adopción	Ley N° 27409, Ley que otorga Licencia Laboral por Adopción.
	Licencia por enfermedad en estado grave, terminal o accidente grave de los familiares	Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado de grave o terminal o sufran accidente grave. D.S. N° 008-2017-TR, Reglamento de la Ley N° 30012.

Tipos de medidas	Derecho	Norma
	directos del trabajador(a)	
	Licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad que dependan de los/as trabajadores/as	Ley N° 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad. D.S. N° 013-2017-TR, Reglamento de la Ley N° 30119.
Prestaciones de seguridad social	Protección de la trabajadora gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto	Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. D.S. N° 009-2044, Reglamento de la Ley N° 28048.
Tiempo de trabajo y organización del trabajo	Permiso por lactancia para la madre trabajadora	Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna. Ley N° 27403, Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna. Ley N° 28731, Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna.
Servicios de prestación de cuidado	Implementación de lactarios	Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.

Tipos de medidas	Derecho	Norma
		D.S. N° 001-2016-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29896.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal. 2014 y Diario Oficial El Peruano.

Para la presente investigación me concentro en las normas aprobadas para la implementación del servicio de Lactario Institucional en el sector público, normado por la Ley N° 29896- Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna, y con el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP que reglamenta la citada Ley, normativa en la cual se fundamenta la problemática de la presente investigación.

Cabe señalar que este servicio permite que las mujeres trabajadoras del sector público y privado puedan ejercer su derecho a la lactancia materna, extrayendo y preservando adecuadamente dicho alimento en el horario laboral, así como continuar realizando sus tareas laborales.

Además, recién el año 2016 se aprobó el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP que desarrolla la Ley N° 29896 – Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna, en el cual ahonda en la definición del servicio señalando que “los centros de trabajo del sector público y del sector privado, donde laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil deben contar con un lactario, el cual, es un ambiente apropiadamente implementado para la extracción y conservación adecuada de la leche materna durante el horario de trabajo, que reúne las condiciones mínimas que garantizan su funcionamiento óptimo como son: privacidad, comodidad e higiene; así como el respeto a la dignidad y la salud integral de las mujeres beneficiarias, y la salud, nutrición, crecimiento y desarrollo integral del niño o niña lactante, hasta los dos primeros años de vida”.

Asimismo, el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP indica las características mínimas para la implementación del servicio de lactario:

- Área: Es el espacio físico para habilitar el servicio, el cual debe tener un mínimo de diez (10) metros cuadrados.
- Privacidad: Al ser el lactario un ambiente de uso exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna, deberán contar en su interior con elementos que permitan brindar la privacidad necesaria, tales como cortinas o persianas, biombos, separadores de ambientes, entre otros.
- Comodidad: Debe contarse con elementos mínimos tales como: mesas, sillas y/o sillones con abrazaderas, dispensadores de papel toalla, dispensadores de jabón líquido, depósitos con tapa para desechos, entre otros elementos, que brinden bienestar y comodidad a las usuarias para la extracción y conservación de la leche materna.
- Refrigeradora: El servicio de lactario deberá contar con una refrigeradora o friobar en buen estado de conservación y funcionamiento para la conservación exclusiva de la leche materna. No se consideran lactarios aquellos espacios que carecen de refrigeradora o friobar.
- Accesibilidad: El servicio de lactario deberá implementarse teniendo en cuenta las medidas de accesibilidad para toda madre, incluidas aquellas con discapacidad, conforme a la normativa vigente, en un lugar de fácil y rápido acceso para las usuarias, de preferencia en el primer o segundo piso de la institución; en caso se disponga de ascensor, podrá ubicarse en pisos superiores.
- Lavabo o dispensador de agua potable: Todo lactario deberá contar con un lavabo propio, o dispensador de agua potable y demás utensilios de aseo que permitan el lavado de manos, a fin de garantizar la higiene durante el proceso de extracción de la leche materna.

Además, la norma constituye la Comisión Multisectorial de Lactarios de naturaleza permanente y adscrita al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, conformada por un representante titular y un alterno por

parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, quien preside dicha Comisión, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Cabe señalar que esta norma, también indica que cada año la Comisión deberá elaborar “un informe detallado de la implementación a nivel nacional de lo estipulado en el presente Decreto Supremo, el cual será remitido a los titulares de las entidades que la integran; así como a la Comisión de la Mujer y Familia del Congreso de la República” (2016), lo cual no se realiza desde el año 2016.

Del mismo modo, a pesar de que no existe una política establecida con respecto a la conciliación trabajo-familia, el Estado peruano cuenta con el Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MIMP, el cual en su lineamiento de política N° 3 indica: Fomento de las responsabilidades familiares compartidas y de la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, y dos objetivos estratégicos: 3.1. Promover el ejercicio igualitario de las responsabilidades familiares y 3.2. Garantizar condiciones para que las personas puedan conciliar su vida familiar y el trabajo.

Cabe destacar los resultados intermedios del objetivo estratégico 3.1. que se encuentran asociados a los centros laborales:

1.2. Las áreas de RR. HH de las entidades públicas y privada promueven responsabilidades familiares compartidas dirigidos a sus trabajadores y trabajadoras.

1.3. El Estado involucra a los varones en las actividades de cuidado del hogar.

Y los resultados intermedios que permitirán el cumplimiento del objetivo estratégico 3.2:

2.1. Las entidades públicas implementan y extienden los servicios para la conciliación de la vida familiar y el trabajo.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba la Guía de Buenas Prácticas en materia de Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar y Personal, mediante la Resolución Ministerial N° 048-2014-TR identificando las buenas prácticas que cumplen con la legislación laboral, en especial la de igualdad de oportunidades y la no discriminación.

### **1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Las mujeres que trabajan en el Perú han incrementado su participación en 23.2% entre los años 2005 y 2015 (INEI: 2016), siendo en total 6 millones 947 mil mujeres. El incremento laboral es mayor aún en el caso de las mujeres que cuentan con educación superior universitaria (18.5% al año 2014). Esta situación se relaciona con el aumento del nivel educativo, que se ha incrementado del 11.1% para el año 2005 al 14.5% al año 2014 (INEI: 2014) y la disminución de la fecundidad en el país en 3.8% entre los años 2009 y 2014, sin embargo, cabe destacar que, al desagregar la tasa de fecundidad por edad, esta aumenta entre los 20 a 29 años de edad, disminuyendo a partir de los 35 años de edad (INEI, 2014: 117).

En ese orden de ideas, cada año aumenta la actividad laboral de las mujeres peruanas, en especial aquellas que, alcanzan nivel de educación superior, por consiguiente, a mayor edad, mayor postergación de la maternidad.

Por otro lado, los servidores del sector público a nivel nacional, regional y local ascienden alrededor de 1 millón 440 mil servidores en el Perú, siendo el 47% mujeres y 53% varones. Así mismo, la participación de la mujer es mayor en el sector público que en el privado, “donde, prácticamente, 5 de cada 10 personas son mujeres, en comparación con las 3 de cada 10 personas que trabajan en el sector privado formal”<sup>1</sup>, y

---

<sup>1</sup> Autoridad Nacional del Servicio Civil, La Mujer en el Servicio Civil Peruano 2018, marzo, Pág. 3.

que el grupo de mujeres entre los 30 y 44 años de edad representan al 42% del total de mujeres servidoras públicas (SERVIR: 2018,4), justamente el grupo de edad que aporta el 41% a la fecundidad total en el Perú (INEI: 2016, 120).

Para el año 2016, el 48.7% de las mujeres en el sector público tenían nivel educativo superior universitario (SERVIR: 2018,7), mientras para el período 2015-2016, la tasa global de fecundidad para las mujeres en ese nivel educativo era 2,1(INEI: 2016, 122).

Otro tema a tener en cuenta, es que en general la sociedad latinoamericana y la peruana en particular “existe una marcada división de roles dentro del hogar [y fuera del hogar], que hace que las mujeres realicen la mayoría de labores no remuneradas o economía del cuidado, los oficios del hogar, el cuidado infantil, de personas dependientes y enfermas [...], sin recibir pago alguno” (Peña Ximena y Camila Uribe, 2013: 9), siendo esta una decisión “sesgada por factores sociales, económicos, laborales y políticos que permean la sociedad” (2013: 10). Resultado de ellos, las mujeres peruanas tienen una desigual carga global de trabajo<sup>2</sup>, dedicando 9:22 horas adicionales al cuidado del hogar y sus miembros, con respecto a los hombres (INEI: 2011).

Este panorama genera la necesidad de repensar, deconstruir y reconstruir los roles asignados tanto a hombres como mujeres respecto a cómo deben vivir su paternidad y maternidad respectivamente, tanto en el ámbito privado como en el público, dado que ambos roles deben conciliarse con el rol de trabajador y trabajadora que desempeñan en el ámbito laboral.

En ese escenario, el servicio de lactario se ha venido implementando desde el año 2012 tanto en instituciones públicas como privadas, y como señala el Informe Anual de Lactarios 2015, hasta ese año se habían

---

<sup>2</sup> Carga global de trabajo se define como: “suma del trabajado remunerado y trabajo no remunerado” (INEI: 2011, 19).

implementado 316 lactarios en el sector público<sup>3</sup>, lo cual representa un incremento de 27% con respecto al año 2012 (249); sin embargo, el porcentaje de madres lactantes que usan el servicio ha disminuido de 38.7% a 21.6%, en el mismo período de años. En el caso del sector privado, la situación cambia ligeramente, teniéndose implementados 465 lactarios al año 2015, representando el 110% de crecimiento con respecto al año 2013 (221), mientras el porcentaje de madres lactantes usuarias del servicio ha disminuido ligeramente de 16.4% a 14.8% entre los años antes mencionados (Comisión Multisectorial de Lactarios: 2016, 33).

De esta forma, se observa la gran disminución de usuarias madres lactantes del servicio de lactarios en el sector público a diferencia del privado, residiendo en ello la importancia de identificar los factores que determinan el no uso del mencionado servicio en el sector público, específicamente en los Ministerios con sede en Lima Metropolitana (11 de 19), que permita brindar propuestas de intervención para mejorar el funcionamiento de este servicio que expresa una política de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.

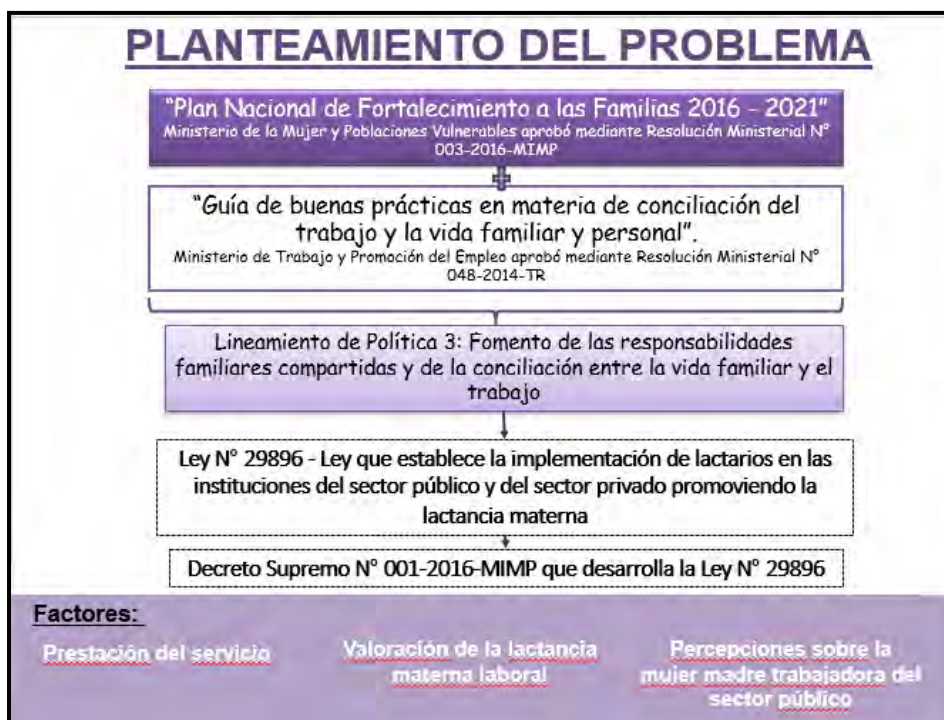
A continuación, se presenta un gráfico que resume el planteamiento del problema:

---

<sup>3</sup> Para el año 2017 se contaba con 367 lactarios implementados en entidades públicas de acuerdo con lo señalado por el Servicio Civil, dado que a la fecha no se cuenta con Informe Anual de Lactarios actualizado.



## Ilustración 2. Planteamiento del Problema



Fuente: Elaboración propia. Año 2017.

De acuerdo con lo señalado, se han identificado 3 dimensiones del problema, que permitan conocer los factores que determinan el no uso del servicio de lactario, los que se precisan a continuación:

- Prestación del servicio:** Se refiere al rol que asumen los Ministerios, específicamente sus áreas de recursos humanos en la implementación y funcionamiento del servicio de lactario. Abordándose temas con respecto al cumplimiento de los criterios que señala la normatividad aprobada hasta el momento.

De acuerdo con lo señalado por el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP que desarrolla la Ley N° 29896, el servicio de lactario debe cumplir con 6 características mínimas a fin de ser considerado

implementado: área<sup>4</sup> de 10 m<sup>2</sup>, privacidad, comodidad, refrigeradora, accesibilidad y lavabo o dispensador de agua potable.

En relación con el funcionamiento del servicio de lactario, la normativa indica como acciones básicas, las siguientes:

- Promoción, información y/o capacitación sobre los beneficios de la lactancia materna, implementando estrategias para dar sostenibilidad al servicio.
- Promoción del servicio de lactario.
- Elaboración de Directivas internas o reglamentos internos para regular la implementación, mantenimiento, uso y acceso al servicio de lactario.
- Implementación de un Registro de usuarias del servicio de lactario y registro de asistencia.
- Instalación de letreros de señalización de la ubicación del lactario.
- Instalación de letrero de identificación del área del lactario.
- Higiene permanente del área ocupada por el servicio de lactario en cada turno de trabajo.

En ese orden de ideas, según el Informe Anual de Lactarios 2015, el 57.0% de los lactarios cumplieron con los 6 criterios, habiendo aumentado en comparación al año 2014 (46.2%).

- b) Valoración de la importancia de lactancia materna laboral: De acuerdo a los Informes Anuales de Lactarios 2014 y 2015, se identifican como factores relacionados el nivel educativo y la situación de pobreza como elementos que inhiben la lactancia materna exclusiva, “la ENDES muestra que existe una relación inversa entre la duración de la lactancia y el nivel educativo de la madre, toda vez que ésta, es menor cuando la educación de la madre es superior; y es mayor, cuando la madre no tiene educación. Asimismo, es mayor en las madres que se

---

<sup>4</sup> Cabe precisar que en la sesión ordinaria N° 040 de la Comisión de Supervisión Multisectorial encargada de velar por el cumplimiento del mencionado Decreto Supremo; se acordó que los lactarios podrían tener un área no menor a 8 metros cuadrados

encuentran en el quintil inferior” (Comisión Multisectorial de Lactarios: 2016).

Asimismo, el trabajo afuera del hogar en el caso de las mujeres es también identificado como un motivo principal para la discontinuación de la lactancia materna, teniendo en cuenta que el descaso postnatal solo abarca normativamente 49 días, lo cual “aumenta cuatro veces las probabilidades de que la lactancia materna no se establezca o se interrumpa antes de tiempo” (Gilsespie Stuart et al.: 2016).

De acuerdo con lo señalado se requiere conocer el tipo de lactancia materna que realizan las mujeres madres lactantes trabajadoras de los Ministerios, las cuales por la naturaleza del trabajo tienen nivel educativo superior, factores aunados que podrían denotar una menor o mayor valoración de la lactancia materna por parte de ellas y de su entorno.

- c) Percepciones sobre el rol de la mujer madre trabajadora del sector público: Teniendo en cuenta que en la sociedad peruana prepondera el modelo de maternidad intensiva como rol que asume la mujer (Sáenz Milagros y Stella Santiváñez: 2016), cuando este se cruza con el modelo de mujer trabajadora, se genera una tensión, que tiene entre sus causas la desigual distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, que entre otros aspectos, limita el acceso igualitario de las mujeres al mercado laboral formal, en términos de ingresos y participación con respecto a los hombres (Colinas Lourdes: 2008, 47-48; OIT: 2011, 2).

Según el INEI, “la mujer peruana, en promedio, trabaja más de 75 horas a la semana, es decir, 9 horas 15 minutos más que los hombres”, siendo dividido este tiempo entre trabajo remunerado y no remunerado, implicando “39 horas con 28 minutos de trabajo doméstico no remunerado”, lo cual evidencia una división inequitativa de los roles del cuidado dentro de la familia, por lo mismo las percepciones que poseen las mujeres madres lactantes, y sus

compañeros/as del centro laboral sobre el mencionado rol tripartito podrían afectar el uso del servicio de lactario.

## **PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

### **Pregunta General**

- ¿Cuáles son los factores que determinan el no uso del servicio de lactario por parte de las madres trabajadoras de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana?

### **Preguntas específicas**

- ¿Cuál es el nivel de implementación del servicio de lactario en los Ministerios con sede en Lima Metropolitana?
- ¿Cuál es el nivel de funcionamiento del servicio de lactario en los Ministerios con sede en Lima Metropolitana?
- ¿Cuáles son los tipos de posturas con respecto al rol de la mujer madre trabajadora de las usuarias del servicio de lactario y sus compañeros/as de trabajo de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana?
- ¿Cuál es el tipo de lactancia e importancia que le dan las mujeres madres trabajadoras usuarias del servicio de lactarios en los Ministerios con sede en Lima Metropolitana?

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN**

La importancia de esta investigación reside en la identificación y análisis de los factores que determinan el no uso del servicio de lactario, específicamente en los Ministerios con sede en Lima Metropolitana, teniendo en cuenta que en Lima Metropolitana se encuentra los/as trabajadores/as con mayor nivel educativo y existe una relación inversa entre el nivel educativo de la madre y la lactancia materna.

En concordancia con lo señalado, esta investigación interviene en la etapa de implementación del ciclo de la política, permitiendo brindar pautas correctoras que mejoren la eficacia y eficiencia del servicio de lactario institucional que se brinda, dado que implica una inversión de recursos económicos y humanos que deben ser justificados.

Asimismo, esta investigación beneficiará a nivel del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en tanto le brinda elementos para la mejora de la política pública de conciliación entre el trabajo y la vida familiar desde un enfoque de género, específicamente la medida brindada con los lactarios institucionales, brindando elementos para que los Ministerios con sede central en Lima Metropolitana puedan mejorar el funcionamiento del servicio que brindan, de tal forma que coadyuve a reducir la tensión de las trabajadoras respecto al balance entre el trabajo y la familia.

Finalmente, esta investigación brindará herramientas metodológicas comprobadas para conocer la implementación de una política social/pública, lo cual implica la razón de ser de la Gerencia Social desde el ciclo de la implementación de la política.

## **1.5. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

- Identificar y analizar los factores que determinan el no uso del servicio de lactario en los Ministerios con sede en Lima Metropolitana como una política de conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar y analizar el nivel de implementación del servicio de Lactario de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana.
- Identificar y analizar el nivel de funcionamiento del servicio de Lactario de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana.
- Identificar y analizar los tipos de postura frente al rol la maternidad en el trabajo de las usuarias del servicio de lactarios en los Ministerios con sede en Lima Metropolitana, y sus compañeros/as de trabajo.
- Conocer los tipos de lactancia e importancia que le dan las mujeres madres trabajadoras usuarias del servicio de lactarios en los Ministerios con sede en Lima Metropolitana.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO CONCEPTUAL: GÉNERO Y LOS ROLES DE GÉNERO QUE SUBYACEN EN LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR**

#### **2.1. SOBRE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y LA DISTRIBUCIÓN DESIGUAL DEL CUIDADO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**

Antes de definir la división sexual del trabajo, es necesario comprender que esta se encuentra fuertemente asociada al concepto de género, el cual “alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres y que están basadas en sus diferencias biológicas”. Es así que, se explica la “asigna[ción] a las personas distintas responsabilidades, roles y espacios de realización personal y social de acuerdo a su sexo biológico, determinando con ello la construcción de lo que se denomina roles tradicionales de género y que han originado que tanto mujeres como hombres no accedan y disfruten las mismas oportunidades y ventajas; construyendo consecuentemente, profundas desigualdades sociales y económicas que afectan principalmente a las mujeres, desigualdades que se manifiestan en enormes brechas para su pleno desarrollo que pueden ser observadas al analizar la realidad” (MIMP, 2017:10).

De acuerdo con lo señalado, en el ámbito del trabajo, las mujeres y los hombres podrían estar accediendo a dicho espacio en desigualdad de oportunidades, dado que, a las mujeres se les suele asignar el rol reproductivo, es decir la labor del cuidado de los miembros de la familia; mientras que a los hombres se le suele asignar el rol productivo; sin embargo, con el paso del tiempo la mujer ha ido incorporándose cada vez más en el mercado de trabajo, lo cual no ha supuesto que los hombres se incorporen al ámbito doméstico, es decir que asuman el rol del cuidado dentro de sus familias (OIT, 2011:2), lo que termina afectando a las familias, a las comunidades y por ende a la sociedad en general.

Es por ello por lo que, uno de los principales enfoques que guían esta investigación, es el de igualdad de género, que implica según el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 lo siguiente:

[...] igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. En una situación de igualdad real, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los varones y mujeres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables: 2012).

Desde el enfoque mencionado, se analizan los estereotipos de roles asignados al sexo y naturalizados como género, en especial el rol de la maternidad en el ámbito laboral.

Por lo indicado se reconoce que “las mujeres suelen tener jornadas laborales más largas que los hombres, con menos tiempo para la educación, la formación, la sindicación, el ocio o incluso el cuidado de la salud” (OIT, 2011:2), porque se dedican tanto a labores remuneradas en el ámbito laboral -formal o informal- como no remuneradas en sus hogares.

## **2.2. SOBRE LA MATERNIDAD.**

La maternidad se encuentra definida desde la biología, por “hechos fisiológicos que supone un embarazo, parto y postparto” (Abajo et. al., 2016, 21), mientras que, desde el feminismo, se la ha visto “como una prisión para las mujeres”, así como ha sido concebida como “revaloriza[r] la capacidad generadora del cuerpo femenino” (Abajo, 2016, 26), en ambos casos se alerta respecto a la situación de desigualdad entre hombres y mujeres al asumir el cuidado de los miembros de la familia, como las niñas, los niños, las personas adultas mayores, las personas enfermas y/o las personas con discapacidad.



En ese sentido, existen estudios como los realizados por Milagros Sáenz y Stella Santiváñez (2016:39-44) que deconstruyen desde el enfoque de género la definición de la maternidad contemporánea (Maternidad intensiva), que, como modelo se imparte en la sociedad y se espera que las mujeres alcancen, la misma que implica tres aspectos y se grafican a continuación:

### Ilustración 3. Definición de maternidad intensiva



Fuente: Elaboración propia basado en Milagros Sáenz y Stella Santiváñez (2016:39-44)

Se resalta que este discurso se encuentra en proceso de revisión en la sociedad actual, por factores como el ingreso creciente de la mujer al mercado laboral, el aumento del nivel educativo de la mujer, entre otros, que terminan promoviendo en un grupo de mujeres la decisión de postergar el ejercicio de la maternidad, o la decisión de no ejercerla, optando por invertir su tiempo y esfuerzos en mejorar o mantener su situación económica, social, y/o cultural.

Por lo indicado, se encuentra una clasificación de maternidades denominadas como "moderadas" por Sáenz y Santiváñez (2016: 46 y 97), que "se caracteriza por haber mantenido sus propios espacios fuera del mundo de los hijos. Los hijos son importantes, pero no son el centro de sus vidas, ni sus aspiraciones y deseos personales giran alrededor de ellos", así como existen las maternidades "liberadas", que "han logrado manejar sus espacios propios con equilibrio que les permite ejercer su

maternidad sin tanta aprensión e intensidad como las...” que siguen el modelo intensivo.

En ese orden de ideas, las mujeres que continúan trabajando, además de incitadas por las urgencias económicas, encuentran que requieren no perder de vista otros aspectos de su vida, como lo son el crecimiento personal, y en esa medida valoran el tiempo dedicado a dicha labor, así como la imagen que proyectan en el ámbito laboral, de productividad, lo que desde su imaginario y el de sus compañeros/as de trabajo podría afectar el uso del servicio del lactario, en tanto el mismo supondría una hora menos dedicada al trabajo durante un día laboral.

Otro enfoque, a utilizar en la presente investigación es la economía del cuidado, que evalúa “los modos en que el cuidado de dependientes se provee de distintas esferas (hogares, comunidad, estado, mercado)”. Este enfoque nos permite evaluar el rol del Estado como hacedor de políticas respecto a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal, encontrándose un sesgo preponderante en que la mujer asuma dicha tarea casi en exclusividad, como lo señala la Valeria Esquivel (2011:8):

La mirada desde la lógica del cuidado evidencia el modo en que el diseño de ciertas intervenciones estatales supone, o incluso subrayan, su provisión por parte de ciertas familias y mujeres en ellas. Por ejemplo, las licencias por maternidad (y en algunos casos por enfermedad de familiares) a que tienen derecho las asalariadas-que pueden ser pensadas como “tiempo para cuidar”- protegen los derechos de las trabajadoras (formales) y reconocen la función social de la maternidad y del cuidado. Pero, si no existen licencias equivalentes para los padres, la legislación laboral termina subrayando el rol “secundario” de los varones en el cuidado y su lugar de proveedores “principales”.

Además, se define a la economía del cuidado como el espacio de actividades, bienes y servicios necesarios para la reproducción cotidiana

de las personas, la misma que presenta una particular configuración de género, y “el impacto que sobre la misma tienen las políticas públicas en general y económicas en particular no resulta neutral” (Rodríguez Corina: 2005, 1)

En este escenario, aspectos que forman parte del ejercicio de la maternidad como la lactancia, se ven influenciados en su ejercicio por estos modelos de maternidades que las mujeres ejercen, más aún si se tiene en cuenta que la lactancia presenta tanto un componente biológico, reconocido por la OMS, como “la forma ideal de aportar a los/as niños/as pequeños los nutrientes que necesitan para un crecimiento y desarrollo saludable”, la misma que es recomendada realizar en forma exclusiva durante seis meses, y luego cuando se introducen los alimentos, mantenerla hasta mínimo los 2 años de edad del lactante, como un componente social, reforzado en contra de su ejercicio por la industria farmacéutica de las fórmulas lácteas.

Sin embargo, teniendo en cuenta que nuestro país la anemia ha alcanzado al 40% de las niñas y los niños entre 6 y 35 meses, durante los últimos diez años<sup>5</sup>, es de preocupación nacional, el promover la práctica de lactancia materna, constituyendo el servicio de lactario un medio para su preservación, además de una medida de conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

### **2.3. SOBRE LA CONCILIACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR.**

De acuerdo con el Plan Nacional de Derechos Humanos, aprobado mediante D.S. N° 002-2018-JUS, basado en la Constitución Política del Perú, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, entre otros documentos, los seres humanos tienen el derecho al respeto y

---

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) 2017.

protección de su dignidad humana, y en base a ello, “desarrollar su plan de vida personal, familiar o comunitario”.

En ese marco, las mujeres y los hombres que trabajan tienen el derecho al ejercicio de su maternidad, paternidad y al trabajo, sin por ello ser sujetos de discriminación, en tanto forma parte del plan de vida personal o familiar que han elegido, debiendo el Estado adoptar todas las medidas necesarias para que el desarrollo de dicho plan se realice en igualdad.

Es así como, mediante el C183-Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), que entró en vigor a partir del 07.02.02 a nivel internacional y el 09.05.16 en el Perú, establece en el numeral 1 del artículo 10° que, las madres lactantes “tienen derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria de tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo”; así como indican que dichas “interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia”, en el numeral 2 del citado artículo.

Dicha norma generó la adecuación de la legislación peruana en la materia, y por ello, se aumentó la licencia por maternidad de 90 a 98 días calendarios, mediante el D.S. N° 002-2016-TR.

Asimismo, se ha incluido en la legislación peruana la licencia por paternidad desde el año 2009 (Ley N° 29409), la licencia por paternidad de 4 días hábiles consecutivos, la misma que aumentó a 10 días calendarios consecutivos a partir del año 2018 (Ley N° 30807).

Cabe destacar que la OIT no tiene normas sobre la licencia por paternidad, pero dentro de la Resolución sobre la igualdad de género del año 2009, “reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres (...) [resaltando que los Estados deben] formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia por

paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen”

Por lo presentado, se advierte que, no basta una política de conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal, sino que, es necesario sumarla a una política de corresponsabilidad de las responsabilidades familiares, que promueva la asignación de roles de cuidado dentro del hogar más allá del sexo de las personas que lo constituyen, reconociéndose que tanto los hombres como las mujeres tienen el derecho de generar una relación con sus hijos/as, así como desarrollar su vida profesional y laboral, para lo cual requieren oportunidades en igualdad de condiciones.

Es así como, al incorporarse a los hombres en la tarea del cuidado y que a la par, el Estado genere medidas para la conciliación del trabajo y la vida familiar y personal de ellos, impacta positivamente en la disminución de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, en tanto se balancearía el uso de medidas de conciliación del trabajo y la vida familiar.

Con ello el ejercicio de la lactancia y las medidas que la promueven no supondría una razón para que las mujeres sean estigmatizadas o discriminadas en el ámbito del ejercicio profesional, en tanto sean reconocidos como derechos, de las madres, de los padres, de los/as niños/as y al con ello, coadyuvar a la salud de estos últimos, generar ciudadanos y ciudadanas con mejores oportunidades para generar el desarrollo del país.

Sin embargo, en la actualidad, quienes deciden ejercer el rol de la maternidad y la lactancia, así como continuar en el mercado laboral, todavía se enfrentan a situaciones diferenciadas que limitan el ejercicio de uno u otro, teniendo que optar en la actualidad hacia el abandono del mercado laboral formal, por otras opciones, como labores informales que suponga menos horas dedicadas a dicha labor, por tercerizar por completo el cuidado en manos de un/a cuidador/a externo/a (remunerado

o no remunerado), o en su defecto al abandono del ejercicio de la lactancia materna exclusiva, complementando con fórmula, hasta el abandono total de su ejercicio.

En ese marco, el servicio de lactarios institucionales otorga una medida que permite a las mujeres trabajadoras asumir su responsabilidad familiar a la par de continuar siendo parte del mercado laboral, sin embargo, de acuerdo a lo anteriormente presentado, se requiere una mirada integral que permita que no solo que las usuarias conozcan del servicio y de su utilidad, sino que se promueva dicho conocimiento y sensibilización entre todo el personal de las instituciones laborales, debiendo ser reconocidos como derechos tanto por las usuarias como por los/as compañeros/as y jefes/as de trabajo, a fin de fortalecer las relaciones laborales y a su vez proteger el derecho de la mujer a cumplir con los roles de trabajadora y madre.

En investigaciones revisadas, se ha encontrado vínculo entre el género y las relaciones laborales, en el caso de BANCOLOMBIA, que resalta el traslado de los modelos tradicionales, con respecto al rol de los hombres y de las mujeres en la sociedad, hacia el ámbito laboral, como por ejemplo al utilizar:

Los estereotipos sociales que discriminan a la mujer y la convierten en un objeto de producción o de seducción, al valorar aspectos como la edad, belleza y atribuciones culturales para el desempeño de la labor. Adicionalmente la maternidad se convierte en un instrumento al servicio de la empresa, al ser considerada como una forma de mayor productividad, sin el reconocimiento de los derechos sociales que requiere su protección (Ortega: 2006:545).

Es conveniente precisar que los estereotipos “sirven como atajos mentales y son probablemente más aplicados cuando las personas están ocupadas o distraídas [...] afectan las percepciones sociales y el comportamiento” (Aguilar: 2011:8).

Reiterando lo señalado, otras investigaciones han encontrado que, si bien existe mayor aceptación de la presencia de la mujer en el entorno laboral, se mantienen “nociones más tradicionales respecto al trabajo de las mujeres. La principal de ellas es la idea de que el compromiso de la mujer con su función materna y con el rol de principal (o única) responsable por el cuidado del universo doméstico interfiere negativamente en su desempeño laboral y aumenta los costos de su contratación” (Todaro: 2001: 200), lo cual podría convertirse en un factor que afecte el uso del servicio de lactario, dado que son pocas las normas que promueven la conciliación trabajo-familia para los hombres, enfocándose mayoritariamente en brindar permisos y licencias a las mujeres reforzando el rol tradicional que se le asigna.

De acuerdo con la revisión bibliográfica realizada, no se han encontrado investigaciones acerca del funcionamiento de lactarios implementados en centros laborales a nivel de Latinoamérica. No obstante, se cuenta con investigaciones respecto al funcionamiento del servicio de lactario en hospitales como una forma de recolectar leche humana en bancos de leche, experiencia que puede brindar algunos elementos de comparación al momento de evaluar la opinión de las madres donadoras que han asistido al lactario, en tanto estos espacios deben cumplir con un mínimo de requerimientos que brinden el entorno ideal para esta práctica.

Es el caso de la investigación realizada por García (2008:118-119), que encontró que el 100% de las madres donadoras consideraban que el ambiente físico del lactario era deficiente, así como el 66.7% señalaba que el mobiliario también era deficiente, lo cual se repetía en el 50.2% de madres con respecto al material recibido. De similar forma, se encontró que el 99% de madres indicaba que la información, normas y reglamentos eran deficientes, mientras la información médica alcanzaba el 51% de opiniones que lo consideraban bueno.

En concordancia con lo señalado, Navarro (2003:281) ha encontrado que uno de los factores que influye en el abandono temprano de la lactancia por mujeres trabajadoras, es el nivel socioeconómico, la mayor

escolaridad materna y trabajar fuera del hogar, siendo este último un factor laboral que implica variables como el “tipo de ocupación, duración de la jornada de trabajo y facilidades dadas en éste para la LM” , señalando además que esto se debía entre otros temas a “la separación de su hijo por periodos largos relacionados con su jornada de trabajo, ya que las madres que pueden tener cerca a sus hijos durante su trabajo, y por lo tanto pueden alimentarlos, logran mantener la LM por más tiempo”, por ello señalan que “la ausencia de facilidades en el trabajo [es negativa] para la LM, condición que se suma a la reconocida inseguridad que muchas madres tienen sobre las cualidades nutritivas de su leche y sobre la suficiencia en la cantidad que pueden producir”.

Asimismo, otra investigación realizada acerca del impacto de la consulta de apoyo a la madre que trabaja, señala que esta tiene un efecto en prolongar la lactancia materna, encontrándose que “el apoyo de una persona cercana es el factor reforzador más significativo para la prolongación de la lactancia en las madres [...] podría bastar un promedio de tres controles para obtener un impacto positivo en la prolongación de la lactancia materna” (Elgueta: 1998:68), por lo que se podría hipotetizar que un ambiente amigable con la lactancia en el centro laboral, mediante el apoyo del encargado del servicio de lactario mediante asesorías podría tener algún efecto en la continuidad del uso del mismo.

Asimismo, se cuenta con investigaciones que refuerzan lo señalado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuando recomienda que las pausas de lactancia materna en el lugar de trabajo y el permiso de maternidad remunerado debe durar hasta los 6 meses de edad del niño/a, que permiten reconocer la importancia de dichas pausas “para la capacidad de las madres trabajadoras de amamantar exclusivamente durante los primeros 6 meses de vida y ayudan a establecer un lugar de trabajo equitativo para las madres que trabajan” [traducción propia] (Atabay Efe et al.: 2014:87).

Al revisar un estudio sobre el servicio de lactario en un centro laboral realizado en Nueva Jersey - EE.UU (Bai Yeon K: 2014), se observa la



necesidad de realizar acciones adicionales de apoyo a la lactancia en el caso de las mujeres trabajadoras, quienes requieren además del espacio para la extracción y conservación de la leche materna y la hora de lactancia, de apoyo en el lugar de trabajo por parte de sus empleadores:

“Se necesitan esfuerzos multifacéticos para apoyar la lactancia materna en el lugar de trabajo. Una sala de lactancia funcional es crucial para que las madres trabajadoras puedan extraer su leche y continuar amamantando. En este estudio, la funcionalidad de la sala de lactancia se examinó mediante el uso de un sistema de calificación de confortabilidad. Nuestros hallazgos pueden servir para el desarrollo futuro de una herramienta más completa para medir el apoyo multidimensional en el lugar de trabajo [política de lactancia materna, clases, recursos entre otros]. Los distintos niveles de apoyo a la lactancia entre las organizaciones necesitan ser investigados más a fondo para entender sus desafíos / facilitadores y sugerir estrategias efectivas para mejorar, creando así equidad en el apoyo de la lactancia materna en el lugar de trabajo [traducción propia]” (Bai Yeon K: 2014:79).

De acuerdo con lo señalado, se requiere de la aplicación de otras medidas en la implementación del servicio en los centros laborales, que promuevan la continuidad del ejercicio de la lactancia materna en las mujeres trabajadoras que así lo deseen, reconociendo el servicio como un derecho.

Esta situación se presenta en todo tipo de organizaciones, como es el caso de la Organización Mundial de la Salud (OMS), sobre la cual Alessandro Lellamo et al. realizó un estudio, evidenciándose lo siguiente:

Las mujeres a menudo se enfrentan a los desafíos de seguir amamantando después de regresar al trabajo, de los trabajadores de salud que promueven prácticas de alimentación subóptimas y de la comercialización que promueve los sucedáneos de la leche materna. Trabajar para la OMS no hace que las mujeres sean

inmunes a estas influencias externas. Las principales razones señaladas para detener la lactancia materna prematuramente por parte de las empleadas de la OMS incluyeron regresar al trabajo y no tener suficiente leche.

Las madres más comúnmente recomendaron el acceso a una sala de lactancia cómoda y equipada y centros de cuidado infantil / guardería como factores de apoyo para que puedan volver al trabajo y continuar amamantando a sus hijos [traducción propia] (2014:36-39).

Dado que el seguimiento y monitoreo del servicio de lactario institucional, por parte de la Comisión Multisectorial de Lactarios, se encuentra enfocado en la implementación y funcionamiento del mismo en el ambiente físico donde se brinda, se requiere ampliar este accionar que permita limitar el factor negativo que implica el realizar actividades laborales remuneradas en el ejercicio de la lactancia materna por parte de las mujeres madres trabajadoras, como se observa en el estudio realizado por Brian Roe (1999), el cual presenta los siguientes resultados:

Se corrobora que existe una relación competitiva entre el empleo materno y la lactancia materna [...]. Entre las mujeres que han iniciado la lactancia materna y que trabajan antes de que el bebé tenga 1 año, las características del empleo afectan los comportamientos de la lactancia materna. Sin embargo, los comportamientos de alimentación de lactancia no afectan significativamente al empleo. Estos resultados indican que las decisiones de empleo se determinan en primer lugar, y luego siguen los comportamientos de amamantamiento. [...] La intensidad de la lactancia depende en gran medida de la intensidad del trabajo. [...] Nuestros hallazgos sugieren que las mujeres trabajadoras normalmente enfrentan restricciones en el lugar de trabajo [traducción propia] (1999:164)

En ese orden de ideas, se entiende la afectación que recibe el servicio de lactario, dado que en la tensión entre el trabajo y la lactancia/maternidad, prevalece el trabajo.

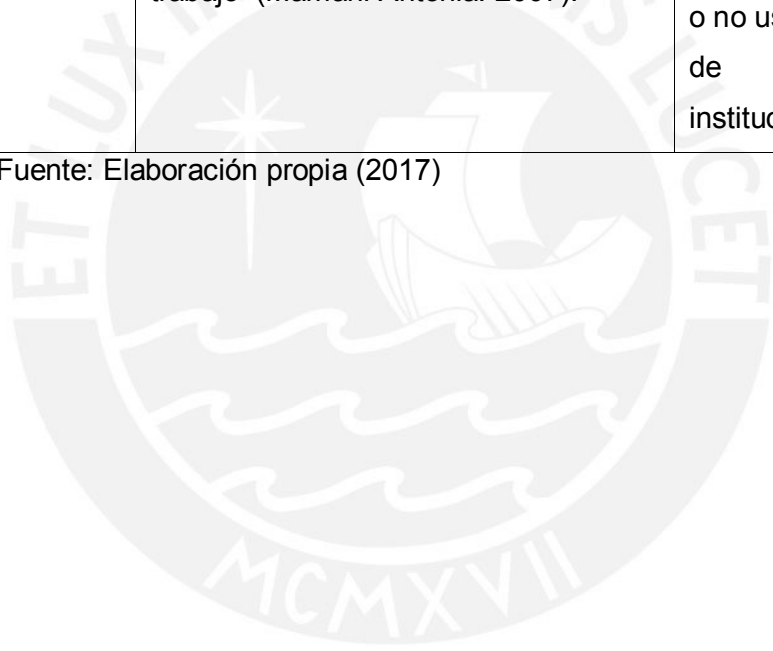
A continuación, se presentan dos definiciones conceptuales que guían la presente investigación:

**Tabla 2. Principales conceptos de la investigación**

CONCEPTOS	DEFINICIONES BIBLIOGRÁFICA	DEFINICIÓN SÍNTESIS
Lactancia materna laboral	<p>Se considera a “las madres que realizan un trabajo remunerado” [...] que requieren de la “aplicación de determinadas medidas que favorezcan el mantenimiento de la LM (implementación de lactarios, reducción de la jornada laboral, flexibilidad en los horarios de trabajo, etc.) [...] sin que ello suponga un riesgo para la continuidad en el trabajo y promoción profesional” (Escribá Argüir: 1996)</p> <p>Asimismo, de acuerdo con la OIT, las madres lactantes tienen “derecho a una o a varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo. Estas interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia. No se puede descontar ni reducir el salario de las madres lactantes.” (OIT, 2006)</p>	<p>Se refiere al ejercicio del derecho a la lactancia materna por parte de mujeres trabajadoras por medio de la licencia de la hora de lactancia y por medio del uso del lactario institucional.</p>

CONCEPTOS	DEFINICIONES BIBLIOGRÁFICA	DEFINICIÓN SINTESIS
Percepción del rol de la mujer madre trabajadora	Se encuentra relacionado a los estereotipos asignados por género que afectan la percepción de la “cantidad y calidad de la productividad, accidentes y sobreutilización de la iniciativa y creatividad, mal clima en la organización, antagonismo con el trabajo” (Mamani Antonia: 2007).	Se refiere a la medición del desempeño laboral de acuerdo con estereotipos de género que afectan la percepción de la mujer en su rol de trabajadora, y esta a su vez afecta el uso o no uso del servicio de lactario institucional.

Fuente: Elaboración propia (2017)



### CAPÍTULO III

#### DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación se basó en el estudio de caso a fin de ahondar en los procesos que comprende la implementación de la política social de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar de las mujeres madres trabajadoras de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana, materializada en el servicio de lactarios institucionales.

La metodología utilizada es de tipo cualitativa, dado que se recogió información mediante observación, entrevistas y cuestionarios que permitieron elaborar índices para la medición del nivel de implementación, así como del nivel de funcionamiento del servicio de lactario, además de las percepciones a profundidad de las usuarias, de las potenciales usuarias del servicio de lactario, así como trabajadores/as de los Ministerios, incluyendo Jefes/as, mediante una muestra de conveniencia. Cabe precisar que la información recogida en las encuestas se desestimó por considerarse insuficiente a diferencia de la información cualitativa.

Asimismo, las variables e indicadores a utilizarse en la investigación son:

**Tabla 3. Variables e indicadores**

Variables	Indicadores
Implementación del servicio de lactario	Nivel de Implementación del servicio de lactario.
Funcionamiento del servicio de lactario	Nivel de Funcionamiento del servicio de lactario.
Imaginario del rol de la mujer madre trabajadora del sector público	Tipos de percepciones del rol de la mujer madre trabajadora del sector público.
Valoración de la lactancia materna laboral	Tipo de valoración acerca de la lactancia materna laboral.

Fuente: Elaboración propia (2017).

Con respecto al primer indicador **Nivel de Implementación** del servicio de lactario, se obtiene de la comprobación de 04 de 06 criterios que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables indica como características mínimas que definen a la implementación del servicio de lactario, es decir los requerimientos básicos que permita a las madres trabajadoras del sector público y privado, ejercer las funciones de extracción y conservación de la leche materna:

**Tabla 4. Criterios para definir implementación de servicio de lactario institucional**

<b>Criterio</b>	<b>Definición</b>
1. Área	Espacio físico de mínimo 10 metros cuadrados.
2. Privacidad	Contar con elementos que permitan brindar la privacidad necesaria, como: cortinas o persianas, biombos, separadores de ambientes entre otros.
3. Comodidad	Contar con elementos mínimos tales como: mesas, sillas y/o sillones con abrazaderas, dispensadores de papel toalla, dispensadores de jabón líquido, depósitos con tapa para desechos, entre otros elementos, que brinden bienestar y comodidad a las usuarias para la extracción y conservación de la leche materna.
4. Refrigeradora	Contar con una refrigeradora o friobar en buen estado de conservación y funcionamientos para la conservación exclusiva de la leche materna.
5. Accesibilidad	Lugar de fácil y rápido acceso a las usuarias, de preferencia primer o segundo piso de la institución, caso contrario contar con ascensor.
6. Lavabo o dispensador de agua potable	Contar con lavabo propio o dispensador de agua potable y demás utensilios de aseo que garanticen higiene durante el proceso de extracción de la leche materna.

Fuente: Elaboración propia en base a información del D.S. N° 001-2016-MIMP (2017).

La priorización de 4 de las 6 características mínimas, implicó el descarte de la medición de la dimensión del área mínima y de la refrigeradora, debido a que la primera es un criterio que el MIMP considera flexible en el seguimiento y monitoreo que realizan al mencionado servicio implementado por las instituciones laborales; y que la segunda es un criterio que define la existencia de un servicio de lactario que permita ejercer una de sus funciones básicas, la conservación de la leche materna, su no existencia implicaría que no sea considerado como servicio de lactario y por ende no hablemos sobre nivel de implementación sino sobre la no existencia del servicio. Además, se ha incluido la característica “capacitación del personal”, bajo la premisa que para la implementación de dicho servicio se requiere que la persona a cargo del mismo cuente con un conocimiento mínimo de lo que implica la gestión del servicio y de esa forma cumpla con la finalidad del servicio, que es la extracción y conservación de la leche materna.

A continuación, se detalla la fórmula metodológica desagregada de la variable:

**Tabla 5. Fórmula de la variable nivel de implementación del servicio de lactario**

<b>Nivel de implementación del servicio de lactario</b>	<b>Medición</b>	<b>Fórmula</b>
<b>Privacidad</b>	El ambiente del lactario se considerará privado de dos formas, externa si cuenta con cortinas o puerta que separe el lactario de los demás ambientes del centro laboral, mientras contará con privacidad interna si cuenta con separador de ambiente (Biombos). Si cumple con uno de los criterios se tendrá 1 punto, si cumple con los dos se obtendrá 2 puntos, caso contrario obtendrá 0 puntos.	Se medirá el nivel de implementación del servicio de lactario institucional de acuerdo a lo siguiente:  Se realiza la sumatoria de los puntos obtenidos por

Nivel de implementación del servicio de lactario	Medición	Fórmula
<b>Comodidad</b>	El ambiente del lactario se considerará cómodo si cuenta con una silla y/o sillón con brazos, en cuyo caso se le asignará 1 punto.	cada lactario y de acuerdo al puntaje se identificará el nivel de implementación,
<b>Accesibilidad</b>	El ambiente de lactario se considerará accesible si cumple con uno de estos dos criterios: a) Se encuentra ubicado en el primer o segundo piso. b) Si el lactario se encuentra ubicado en el tercer o superior piso cuenta con ascensor. Si cumple los criterios se le asignará 1 punto.	siendo:  Alto: Si el lactario cuenta con 5 puntos. Medio: Si el lactario cumple con 4 puntos. Bajo: Si el lactario cumple con 1 ó 0 criterios.
<b>Higiene</b>	El ambiente del lactario se considerará con higiene si cuenta con: a) Papel toalla, o toalla de tela o secador de manos. b) Jabón líquido. c) Tacho de basura. d) Lavatorio dentro del ambiente del lactario o a la distancia de una habitación. Si cuenta con los 4 ítems se le asignará 1 punto.	
<b>Capacitación del personal</b>	Se mide que el responsable del servicio de lactario hay recibido capacitación antes de la implementación del lactario en la institución, asignándole 1 punto.	

Fuente: Elaboración propia en base a información del D.S. N° 001-2016-MIMP (2017).



Con relación a la variable nivel de funcionamiento del servicio de lactario, se priorizó 02 de las 07 acciones específicas contempladas para el funcionamiento óptimo del servicio de lactario, indicadas en el artículo 8° del D.S. N° 001-2016-MIMP que según el marco conceptual revisado se consideran como prioritarias, además se incluyó el grado de satisfacción “bueno” que las usuarias tienen con el servicio.

#### **Ilustración 4. Acciones para el funcionamiento del lactario institucional**

1. Promoción, información y/o capacitación sobre los beneficios de la lactancia materna, implementando estrategias para dar sostenibilidad al servicio.
2. Promoción del servicio de lactario.
3. Elaboración de Directivas internas o reglamentos internos para regular la implementación, mantenimiento, uso y acceso al servicio de lactario.
4. Implementación de un Registro de usuarias del servicio de lactario y registro de asistencia.
5. Instalación de letreros de señalización de la ubicación del lactario.
6. Instalación de letrero de identificación del área del lactario.
7. Higiene permanente del área ocupada por el servicio de lactario en cada turno de trabajo.

Fuente: Elaboración propia (2017).

Los 02 criterios incluidos en la elaboración del índice para medir la variable “nivel de funcionamiento”, fueron la promoción del servicio y la elaboración de directivas. En relación con las características no incluidas en el índice, 03 de ellas se referían a la señalización y registro de usuarias, siendo básicas para la implementación, lo cual se contrastó al realizar las visitas a los servicios, dado que se cumplía con lo indicado, lo cual se ejemplifica en la siguiente página. Lo mismo ocurría con respecto a la higiene del servicio, dado que los Ministerios cuentan con personal de mantenimiento que se encarga de la limpieza del ambiente destinado a lactario, no es un criterio que permita medir el funcionamiento del mismo.

Asimismo, un reflejo del nivel de funcionamiento es la percepción de las usuarias del servicio, motivo por el cual se incluye en la medición del índice, tal como se define en la siguiente tabla:

**Tabla 6. Desagregación de características del funcionamiento de Lactarios**

<b>Características</b>	<b>Desagregación</b>
Directiva	Se mide que el servicio de lactario cuente con Directiva de implementación y funcionamiento del servicio para su sede central.
Informar a los/as trabajadores/as	Se mide cuando el responsable del servicio de lactario mediante correo electrónico, periódico mural o comunicación interna informa a los/as trabajadores/as de los Ministerios acerca de la existencia y función del servicio.
Satisfacción de las usuarias	Se recoge el dato del mayor porcentaje de usuarias del servicio de lactario institucional que han calificado su experiencia como Muy Buena, Buena, Regular, Mala o Muy Mala.

Fuente: Elaboración propia (2017).

A continuación, se presenta fórmula que permite medir el nivel de funcionamiento del servicio de lactario:

**Tabla 7. Fórmula de la variable nivel de funcionamiento del servicio de lactario**

<b>Nivel de funcionamiento del servicio de lactario</b>	<b>Definiciones</b>	<b>Fórmula</b>
<b>Promoción del servicio de lactario.</b>	Se considerará cumplido el criterio si han realizado actividades de información acerca de la existencia y uso del lactario, mediante correo electrónico, aviso en periódico mural, etc. Se le asignará puntaje 1.	En total son 03 criterios que permitirán conocer la percepción sobre el nivel de funcionamiento del servicio, de la siguiente forma: Nivel Alto: Lactarios que

Nivel de funcionamiento del servicio de lactario	Definiciones	Fórmula
<b>Elaboración de directivas internas o reglamentos internos para regular la implementación, mantenimiento, uso y acceso al servicio de lactario.</b>	Se considerará aprobada cuando la directiva es aprobada por algún documento normativo institucional (Resolución Directoral, Resolución Ministerial, etc.). Se le asignará puntaje 1.	cumplen con los 03 criterios.  Nivel Medio: Lactarios que cumplen con 02 criterios.  Nivel Bajo: Lactarios que cumplen con 1 criterio.
<b>Satisfacción de las usuarias del servicio de lactario</b>	Se considerará la satisfacción “buena” y “muy buena” de las usuarias del servicio de lactario, siendo contrarias a “mala” y “muy mala”. Se le asignará puntaje 1.	

Fuente: Elaboración propia (2017).

Sobre las dos restantes variables, para conocer el “Imaginario del rol de la mujer madre trabajadora del sector público”, se realizó un análisis cualitativo de las opiniones de las usuarias del servicio con respecto al trabajo y su maternidad, identificándose 03 tipos de miradas: una primera que valora ambos espacios de la vida de este grupo de mujeres, otra mirada que considera que el trabajo es necesario pero limita la maternidad, y un tercero que considera que la maternidad limita el ejercicio laboral; y con respecto a la “Valoración de la lactancia materna laboral”, se encontraron 02 posiciones: una que valora la lactancia mixta, que es la que combina la leche materna con la fórmula, considerando a esta última como la valoración de la lactancia materna exclusiva.

La muestra utilizada fue de conveniencia, y se aplicó la ficha de observación a 11 lactarios institucionales, entrevistándose a 11 responsables de Lactarios de Ministerios con sede en Lima Metropolitana. Asimismo, se entrevistó a 22 usuarias del servicio de Lactario de Ministerios con sede en Lima Metropolitana, así como a 22 compañeros de trabajo y/o jefes de estas usuarias.

En el marco de lo señalado, se han utilizado 04 instrumentos relacionados a las 04 variables de investigación del estudio:

**Tabla 8. Técnicas, instrumentos y fuentes de información**

TÉCNICAS PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTOS	FUENTE DE INFORMACIÓN	META
Observación	Ficha de observación del Lactario	Lactario	11
Entrevista	Cuestionario	Responsable del Lactario	11
Entrevista	Cuestionario	Usaria del Servicio de Lactario	22
Entrevista semi-estructurada	Guía de entrevista	Trabajadores/as del Ministerio en el cual se ubica el lactario	22

Fuente: Elaboración propia (2017).

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

El análisis e interpretación de los resultados de la presente investigación se basan en los objetivos previamente establecidos, siendo el general “Identificar los factores que determinan el uso del servicio de lactario en los Ministerios con sede en Lima Metropolitana como una política de conciliación entre el trabajo y la vida familiar”. Para la identificación de dichos factores se establecieron a su vez 04 objetivos específicos:

- Identificar el nivel de implementación del servicio de Lactario de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana.
- Identificar el nivel de funcionamiento del servicio de Lactario de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana.
- Analizar los tipos de postura frente al rol de la mujer madre trabajadora de las usuarias del servicio de lactarios en los Ministerios con sede en Lima Metropolitana.
- Conocer los tipos de lactancia e importancia que le dan las mujeres madres trabajadoras usuarias del servicio de lactarios en los Ministerios con sede en Lima Metropolitana.

De acuerdo con lo indicado, se presentan los resultados alcanzados para medir las 04 variables que permiten alcanzar los objetivos específicos de la presente investigación:

#### **4.1. NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS LACTARIOS INSTITUCIONALES DE LOS MINISTERIOS DE LIMA METROPOLITANA.**

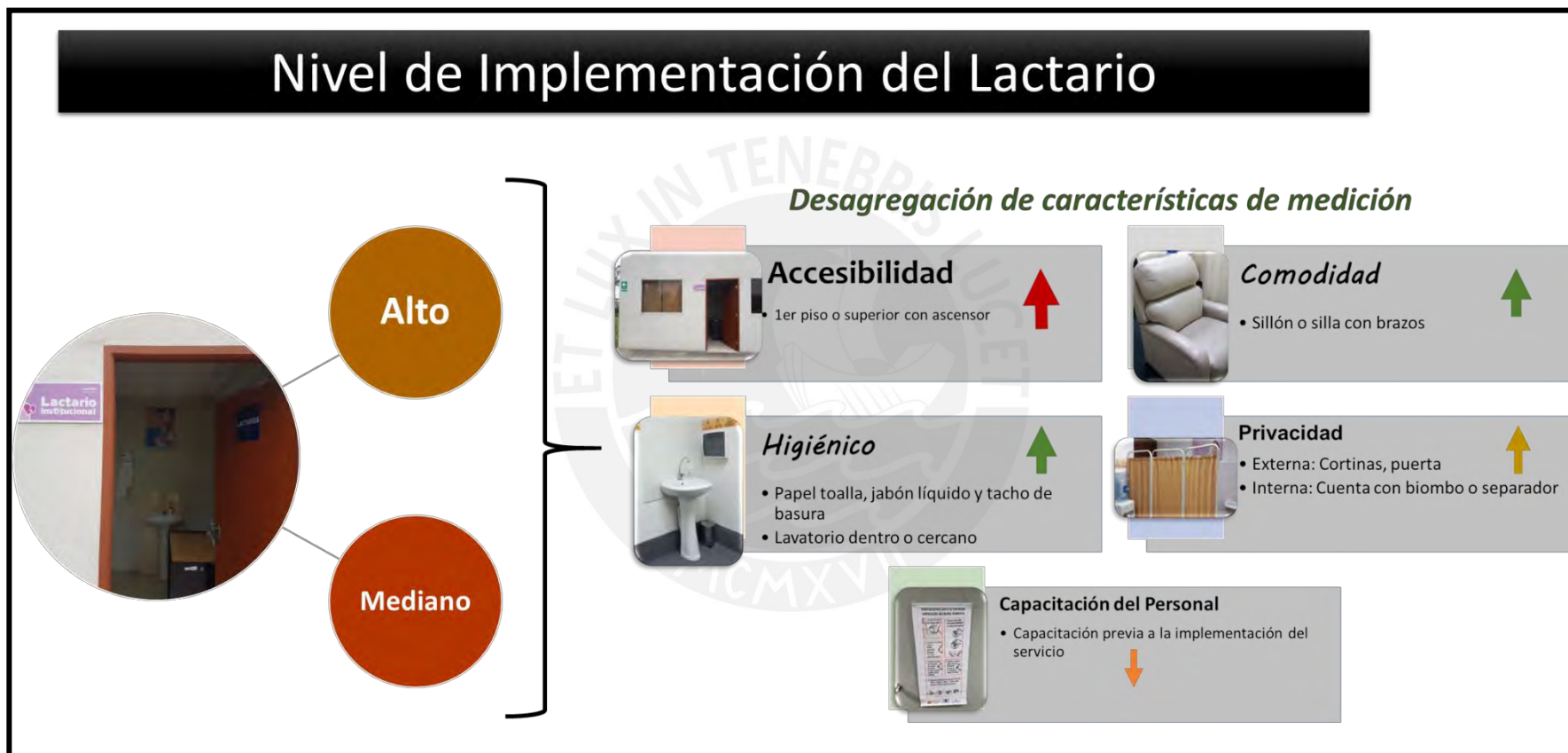
En esa línea, de los 11 Ministerios con sede central en Lima Metropolitana visitados para la presente investigación, se ha logrado identificar que todos ellos cuentan con servicio de lactario institucional de nivel de medio a alto de implementación del mencionado servicio.

Cabe resaltar que si bien, el nivel de implementación del servicio de lactario en las sedes central de los Ministerios es alto (55%), se tiene todavía un 45% de Ministerios que cuentan con lactarios de mediano nivel de implementación, lo cual se condice con la poca aprobación de directivas internas que regulen el servicio, siendo esta una medida que garantiza la sostenibilidad del servicio, de acuerdo con lo normado por el MIMP.

Cabe indicar que las directivas internas permiten definir las responsabilidades de la oficina de recursos humanos, así como de los titulares y encargados de los órganos y unidades orgánicas de cada Ministerio, con respecto al funcionamiento del servicio de lactario. Además, señalan las características mínimas del mismo, así como su equipamiento, difusión, acceso y condiciones de uso entre otros temas.

En ese orden de ideas, al observar los niveles alto y mediano de implementación, resalta que esto se debe al mayor cumplimiento del criterio “accesibilidad”, es decir el servicio de lactario se encuentra ubicado en un primer piso o si se encuentra en piso superior se cuenta con ascensor, siendo seguido por la “higiene”, puesto que cuenta con los utensilios y lavabo para mantener la higiene, y “comodidad” en tanto se cuenta con sillas o sillones con brazos, luego por “privacidad” que consiste en poder usar el servicio en forma exclusiva, y siendo menor aún la “capacitación del personal”, como se observa a continuación:

Ilustración 5. Nivel de implementación del Lactario Institucional en Ministerios con sede en Lima Metropolitana

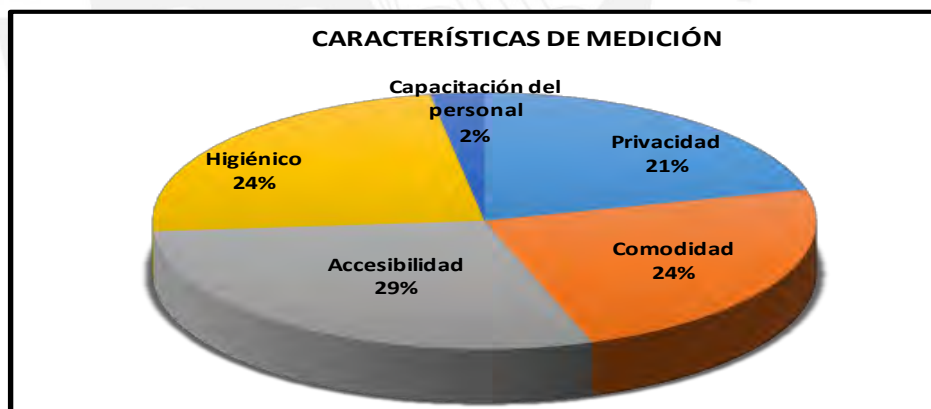


Fuente: Elaboración propia (2017).

Si observamos porcentualmente, la capacitación de personal es la característica más preocupante dado que aún se encuentra en un 2%, lo cual podría indicar una limitante para la gestión del servicio, y por ende para su uso por parte de las madres mujeres trabajadoras de los Ministerios.

De acuerdo con el artículo 8° del Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP que desarrolla la Ley N° 29896-Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna, la capacitación se debe brindar acerca de los beneficios de la lactancia materna, el reconocer su importancia permitiría a los gestores del servicio, incidir en los/as trabajadores/as de los Ministerios para que se sensibilicen con las usuarias del servicio, permitiéndole hacer uso del mismo en el horario laboral como señala la norma, de mínimo una hora diaria.

**Ilustración 6. Características de la medición de la implementación del servicio de lactario institucional**



Fuente: Elaboración propia (2017)

Al desagregar las características de medición del nivel de implementación se encontró lo siguiente:

***Sobre la Accesibilidad***

Destaca como hallazgo que la mayoría de los servicios de lactarios cumplen con el criterio de accesibilidad, es decir se encuentran ubicados



en el primer o segundo piso, o en su defecto cuentan con ascensor para el desplazamiento de las usuarias desde sus oficinas en la sede central de los Ministerios participantes del presente estudio.

A pesar de lo indicado, se encontró una singularidad cuando el acceso al servicio de lactario requiere del uso del ascensor, presentándose algunas dificultades en el acceso, como se observa en el siguiente testimonio:

“...es que como acá tengo también un espacio, me he estado sacando ahí. Ahora ya me saqué adentro. (...) Bueno, sí, el lactario es más cómodo que acá en el baño (...) Porque así me han dicho (...) porque está muy abajo (...) voy a pedir mi llave, por la llave también”. (EUL9)

Los Lactarios a veces son usados para otros fines por personal de los centros de trabajo, y es por ello que, algunas veces los/as administradores/as de dichos servicios optan por mantenerlos cerrados, dándoles llaves a las usuarias, pero la entrega de la llave implica a veces un trámite, lo que, sumado a la distancia de la oficina, tráfico en ascensores, siendo la principal razón evitar demoras para volver a trabajar, no reconociéndose la lactancia como un derecho por los/as jefes/as o por los compañeros/as de trabajo de la madre trabajadora, ni por ella misma.

### ***Sobre la Comodidad***

La mayoría de los servicios de lactario de los 11 Ministerios que forman parte de este estudio, cuentan con sillas, sillones con brazos y mesas que brindan comodidad para la extracción de la leche materna, a pesar de ello existen algunas usuarias que asocian comodidad a otros criterios, vinculados a la higiene como es el uso del lavabo.

Las usuarias en general están de acuerdo en señalar que los lactarios brindan comodidad, pero aún se perciben algunas dificultades como limitado acceso al agua potable, artículos de limpieza, entre otros, como se observa en el siguiente testimonio:

“...porque están todas las comodidades, sin embargo, tenemos un defecto con el caño, el agua a veces sale poca y creo que es la presión. Pero, después, las instalaciones son adecuadas...” (EUL8)

Los lactarios institucionales de los Ministerios son percibidos en general como espacios con ambientes cómodos, a pesar de que, se presenten algunos desperfectos como el tema de la cañería, lo que podría ser inducido por el hecho de encontrar satisfacción en contar con el ambiente a diferencia de otros centros de trabajo que no lo tienen.

### ***Sobre la Higiene***

La higiene ha sido una de las características de mayor cumplimiento por parte de los servicios de lactario de los Ministerios, poniéndose énfasis en contar con el lavabo en el ambiente o muy cercano al mismo. En las entrevistas realizadas se encontró que la valoración del servicio se encontraba muy asociada a esta característica.

“...te ponen todo lo que tú necesitas como para que puedas hacer tu higiene, tus lavados, hay un lavatorio, entonces es pequeño, no es grande, pero es justo lo que uno necesita para hacerlo...” (EUL2)

Esta característica de los Lactarios es primordial para la extracción de leche materna, dado que es el alimento que van a brindar las mujeres trabajadoras a sus hijos/as lactantes, y por ello, se requiere contar con los implementos que la faciliten, como es el caso de los lavatorios para lavar el extractor, los envases para guardar la leche, así como lavar sus propias manos.

### ***Sobre la Privacidad***

El criterio mínimo de privacidad externa es contar con cortinas y puerta del ambiente del servicio de lactario; y el criterio mínimo de privacidad interna es el uso de biombos, mamparas, o separadores que permita el uso del servicio por más de una usuaria al mismo tiempo, lo cual es muy valorado por las mujeres trabajadoras entrevistadas, motivo por lo que este índice se valoró más.

“...Es bonito, porque yo primero pensé que pues, que roche, que es lo primero que uno piensa, que roche que todos observen, pero es un lugar cerrado, íntimo, entonces...tienes privacidad, tienes tu momento, tienes tu espacio, que puedes estar tranquila, sentada ahí en un sillón que tienen ahí, uno puede, con paciencia hacerlo [extraer y conservar la leche materna]...” (EUL2)

Según el MINSA (2017:35), es importante considerar que la producción de la leche materna depende de la producción de la hormona “oxitocina”, la misma que se obstaculiza cuando la madre se encuentra preocupada, con estrés, entre otros; por ello, el contar con un ambiente privado, es prioritario para conseguir brindar a la madre trabajadora las condiciones que le permitan producir y extraer leche materna.

### ***Sobre la Capacitación del personal***

Si bien el reglamento de la Ley N° 29896 no reconoce a la capacitación del personal como una característica para la implementación del servicio, sí ha sido considerado para el presente estudio, en el índice elaborado para medir dicha implementación, debido a que la capacitación previa permite la sostenibilidad del servicio, en tanto cierra brechas o desarrolla competencias o conocimientos en el mencionado responsable, permitiéndole que se traduzcan en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso en la responsabilidad que se les ha otorgado.

Asimismo, es preocupante el hecho de que prácticamente ningún responsable del servicio de lactario haya recibido una capacitación previa que le permitiera contar con las competencias requeridas para la gestión del servicio, habiendo tenido que aprender a administrarlo en el proceso de implementación, por lo cual la administración del servicio a pesar de contar con normatividad interna para su implementación termina siendo ejecutada mediante la subjetividad de la persona a cargo del servicio.

Si vinculamos este hecho con las experiencias relatadas por la literatura acerca de que, las mujeres madres trabajadoras ponen énfasis en

cumplir con las tareas que le son encomendadas, por sobre el ejercicio de su maternidad (lactancia), por lo cual dedican al trabajo horas extras y/o evitan utilizar el servicio de lactario para así no disminuir el tiempo que dedican a la carga laboral que poseen.

Además, para el año 2015 hubo 537 usuarias del servicio de lactario en instituciones públicas, que representan el 19% de las 2,880 mujeres que hicieron uso de la licencia por maternidad<sup>6</sup> para ese mismo año en el sector público.

De lo señalado, se refuerza la necesidad de valorar el uso del servicio como un derecho, por todos los actores que forman parte de un centro de trabajo, y no solamente por las usuarias, siendo esta tarea parte de las funciones que debe ejercer el/a persona responsable del lactario.

De esta forma, el personal responsable del servicio de lactario requiere contar con herramientas de gestión que le permitan realizar la promoción del servicio de lactario y del ejercicio de la lactancia materna hacia las mujeres que se encuentran en período de gestación, así como las que ejercieron la licencia por maternidad, brindándoles conocimientos y técnicas para que puedan realizar la extracción de la leche materna en el lactario; mientras por otro lado requieren contar con herramientas para sensibilizar al personal directivo y operador donde laboran las madres trabajadoras a fin de informarles sobre la importancia de la lactancia materna, y por ende del uso del servicio de lactario, reconociendo el mismo como un derecho que se suma al derecho del permiso por lactancia materna (una hora diaria), a fin que la carga laboral que asuman dichas trabajadoras se encuentre acorde con el tiempo que pueden dedicar al trabajo, aproximadamente 10 horas menos a la semana, a diferencia de las personas que no hacen uso de dichos permisos o servicios.

---

<sup>6</sup> Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. IX Informe de avances en el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983, Pág. 179.

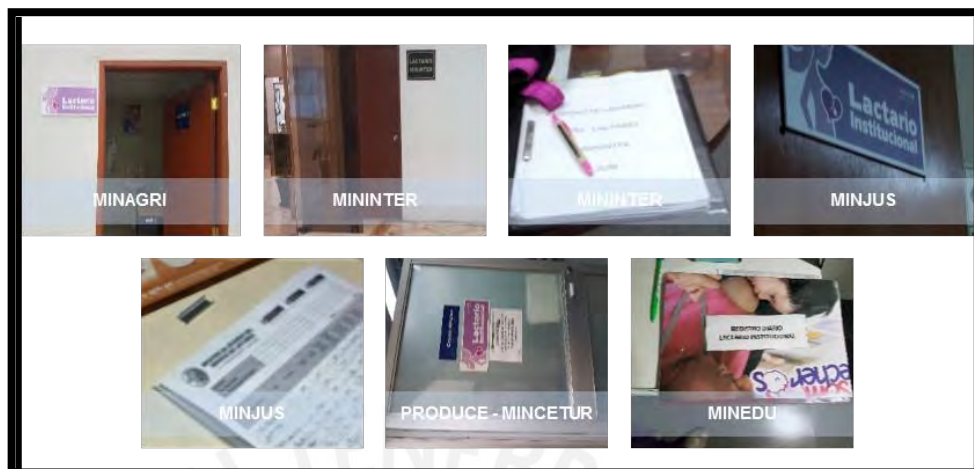
Desde la Gerencia Social, se advierte que el servicio de Lactario Institucional, se encuentra en la etapa de implementación así como seguimiento y supervisión del ciclo de la gestión pública; por ello, corresponde que, el área de Recursos Humanos de cada Ministerio gestione la capacitación de las personas responsables del servicio, teniendo en cuenta que la capacitación es “un proceso que tiene como finalidad mejorar el desempeño de los servidores civiles a través del cierre de brechas y desarrollo de competencias y conocimiento, que permitan fortalecer sus capacidades y alcanzar el logro de los objetivos institucionales” (SERVIR, 2016); y con ello, el personal responsable del servicio de lactario debe guiar el uso del servicio, así como identificar e implementar las medidas que permitan cerrar las brechas en el acceso al mismo por parte de las madres trabajadoras del sector público, específicamente de los Ministerios, lo que en la actualidad no se realiza.

Además, es prioritario el rol de la Comisión Multisectorial de Lactarios, que es la responsable de realizar el seguimiento y supervisión de la implementación del servicio, y, por ende, corresponde que señalen las pautas que debe implementar cada Ministerio para brindar un servicio acorde a la normativa, con calidad, eficiencia y eficacia.

#### **4.2. NIVEL DE FUNCIONAMIENTO DE LOS LACTARIOS INSTITUCIONALES DE LOS MINISTERIOS DE LIMA METROPOLITANA.**

El artículo 8° del Reglamento de la Ley N° 29896 indica un conjunto de 07 acciones para su funcionamiento óptimo. Sobre dichas acciones, en el índice elaborado para la medición del nivel de funcionamiento del servicio de lactario se incluyeron 02 acciones de las antes mencionadas, y sobre las restantes, 03 de ellas se referían a la señalización y registro de usuarias, siendo básicas para la implementación, lo cual se contrastó al realizar las visitas a los servicios, dado que se cumplía con lo indicado, lo cual se ejemplifica las siguientes ilustraciones.

### Ilustración 7. Ejemplos de señalización y registro de usuarias del servicio de lactario institucional



Fuente: Elaboración propia (2017).

Lo mismo ocurría con respecto a la higiene del servicio, dado que los Ministerios cuentan con personal de mantenimiento que se encarga de la limpieza del ambiente destinado a lactario, por lo tanto, no es un criterio que permita medir el funcionamiento de este.

De acuerdo con lo señalado, el 18% de los Ministerios tienen lactarios con un nivel de funcionamiento bajo, debido a que solo 2 Ministerios cumplen con solo 1 de los criterios de funcionamiento de lactarios, siendo básicamente el informar a los/as trabajadores/as acerca de la existencia del servicio, es decir las usuarias no se encuentran satisfechas con el servicio y además no se cuenta con directiva que regule el funcionamiento del servicio, que implica una situación bastante sensible, en tanto la mayoría de usuarias se encuentran satisfechas con el servicio que se les brinda, calificándolo como “bueno” o “muy bueno”.

Por otro lado, el 64% de Ministerios han logrado un nivel de funcionamiento mediano, es decir han cumplido con 2 de los criterios de funcionamiento del servicio, siendo los más frecuentes la satisfacción de las usuarias, así como brindar información a los/as trabajadores/as del Ministerio, y el menos recurrente, contar con directiva aprobada. No se encuentra explicación con respecto a la dificultad de aprobar una directiva para el funcionamiento del servicio, cuando se cuenta hasta con

modelos para ello, proporcionados por el MIMP, lo cual hace suponer que podría no ser prioridad de los directivos a cargo de los servicios, el aprobar o gestionar la aprobación de dichas directivas.

Finalmente, solamente el 18% de los Ministerios tienen un nivel de funcionamiento alto debido a que solo 2 Ministerios cumplen con los 3 criterios de funcionamiento de lactarios: a) contar con directivas o reglamentos internos para su funcionamiento, b) brindar información a los/as trabajadores/as, y c) satisfacción de las usuarias del servicio, es decir cuentan con servicios funcionando adecuadamente, en tanto brindan el marco normativo e información a sus usuarias, así como éstas indican su satisfacción con el servicio, como se observa en el siguiente gráfico:

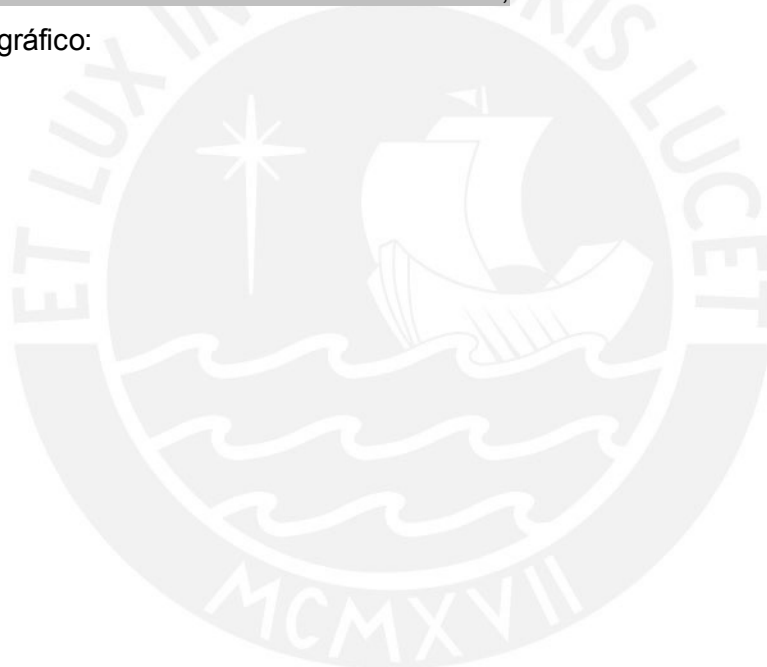


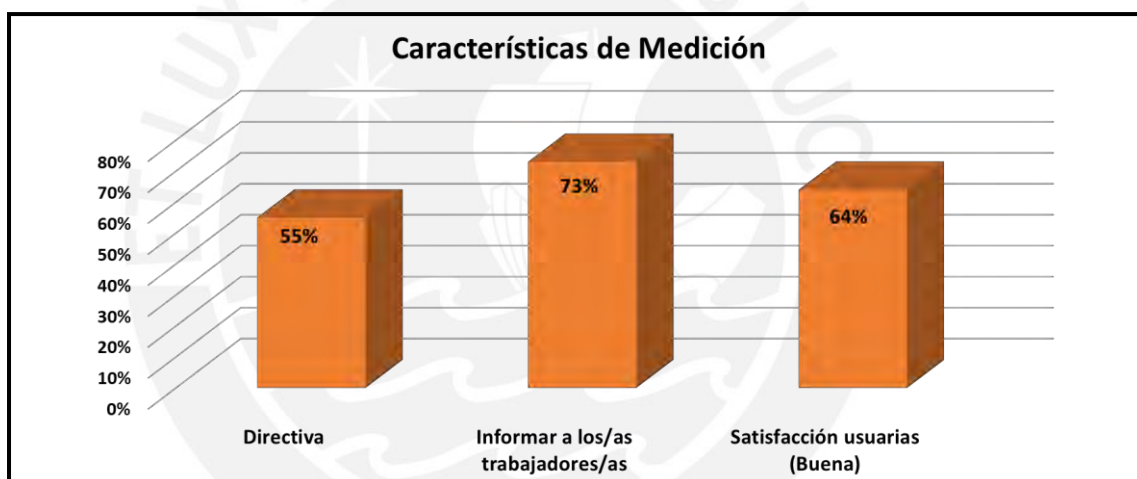
Ilustración 8. Nivel de funcionamiento del Lactario Institucional



Fuente: Elaboración propia (2017).



De acuerdo con lo observado, el nivel de funcionamiento del servicio de lactario institucional se encuentra mayoritariamente bajo, porque se halló que solo el 73% de encargados/as del servicio informan a sus trabajadores/as sobre la existencia de este, mientras que el 27% no lo han hecho, limitándose a informar a las mujeres embarazadas acerca de la existencia del servicio junto al resto de información que se brinda en dicho periodo. Por otro lado, el 55% de lactarios de Ministerios con sede en Lima Metropolitana cuenta con directiva, lo que implica que el 45% no cuenta con dicho marco normativo, así como las usuarias indican que su satisfacción con el servicio es “bueno” en un 64%, mientras el 9% considera que la satisfacción con el servicio es “muy buena”, mientras un 27% no indicó nivel de satisfacción. Como se observa en el gráfico a continuación:



**Ilustración 9. Características de la medición del funcionamiento del servicio de lactario institucional**

Fuente: Elaboración propia (2017).

Al desagregar cada característica de este índice, se observó lo siguiente:

### ***Sobre Informar a los/as trabajadores/as sobre el servicio***

La información se socializa a través de medios virtuales, como correos electrónicos, mensajes en la página web, entre otros que aseguran el conocimiento del servicio, entre los/as trabajadores/as.

Sin embargo, la difusión del servicio realizada hasta el momento no asegura que esta información haya sido leída, lo cual explica porque 8 de 22 de los/as trabajadores/as compañeros/as de las usuarias del lactario de los Ministerios que forman parte de este estudio no conocen el lactario de su institución, a pesar de que saben que alguna compañera de su oficina hace uso de dicho servicio, por lo mismo desconocen la mecánica del uso del servicio (tiempo de uso, requerimientos de privacidad, confortabilidad, etc.), a menos que hayan pasado por dicha experiencia en forma personal (Haber ejercido la lactancia materna años anteriores) o por medio de sus parejas.

Informar acerca de la importancia del uso del servicio de lactario es de primordial importancia, dado que el desconocimiento respecto de éste como derecho de toda madre trabajadora, y la importancia de la lactancia materna como derecho a la alimentación por el bien superior del niño/a, produciendo incompreensión en jefes/as y compañeros/as de trabajo respecto a lo que significan ambos derechos, generando que se espere que las usuarias del lactario realicen las mismas actividades que realizan las personas que laboran 8 horas diarias<sup>7</sup>, a diferencia de las aproximadamente 6 horas diarias que podrían laborar dichas personas, si hicieran uso del permiso de hora de lactancia materna más la hora mínima de uso diario del servicio de lactario.

Un reflejo de lo señalado es el siguiente testimonio, mediante el cual un compañero de trabajo de una usuaria del servicio de lactario, naturaliza el laborar horas extras, alrededor de 2 horas adicionales a la hora oficial de salida, poniendo énfasis en la responsabilidad laboral, sin reflexionar sobre el derecho a la maternidad, especialmente a la lactancia que tiene dicha persona:

---

<sup>7</sup> El artículo 25° de la Constitución Política del Perú señala que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo.

“Pero ya es el hecho de que ella es responsable con su trabajo y quiere cumplirlo; no se le exige, pero de hecho sale a veces a las siete, siete y media.” (ECT1)<sup>8</sup>

Otro compañero de trabajo de otra usuaria pone la responsabilidad en la usuaria del lactario, que es ella quien debe organizar sus tareas para poder culminar con ellas dentro del horario de trabajo, teniendo en cuenta que tiene una “facilidad”:

“Yo supongo que cada quién es responsable de las tareas que les encomiendan y supongo que la persona, al tener esta facilidad, debería programarse, se programa un poco para terminar sus labores.” (ECT16)

Las percepciones de los/as trabajadores/as de los Ministerios antes presentadas, reflejan el desconocimiento y denegación del derecho al uso del servicio, a la lactancia y por ende al ejercicio de la maternidad, presuponiendo que los/as trabajadores/as manejan sus horarios, cuando estos podrían verse afectados por la cantidad de tareas que les sean asignadas por sus jefes/as, afectando con ello, la salud de las mujeres trabajadoras, que al no extraerse la leche materna podrían generar mastitis o en su defecto al no extraer el inhibido de la producción de leche materna actuaría y con ello disminuiría la producción de la madre trabajadora, lo que a su vez afectaría la salud de su hijo/a (MINSa, 2016), en tanto recibiría menos leche materna.

### ***Sobre la aprobación de Directiva***

De acuerdo con el Informe Anual de Lactarios 2015, solamente 06 de los 11 Ministerios que participan del presente estudio contaban con Directiva de Implementación y/o Funcionamiento del servicio, limitando de esa forma el desempeño de este debido a que, se requieren de orientaciones que normen el desempeño del servicio en cada institución, siendo una de

---

<sup>8</sup> El horario oficial de ingreso de los servidores/as y funcionarios/as públicos/as en los Ministerios fluctúa entre las 07:45 a.m. y las 08:30 a.m. y el horario de salida fluctúa entre las 04:00 p.m. y las 05:30 p.m., de acuerdo con lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de los Ministerios.

las acciones específicas previstas para el funcionamiento óptimo del servicio de lactario según el artículo 8° del Decreto Supremo que desarrolla la Ley N° 29896, aprobado mediante D.S. N° 001-2016-MIMP.

Teniendo en cuenta que el MIMP brinda un modelo de directiva para su adaptación y aprobación por parte de cada institución, se advierte que no existe voluntad a nivel directivo de gestionar adecuadamente el funcionamiento del servicio de lactario institucional, lo que podría ser un indicador de desinterés en el mismo; además de no existir un incentivo real para su aprobación, en tanto al contar con el servicio, ya están cumpliendo con lo señalado en la Ley N° 29896:

**Tabla 9. Directivas aprobadas por Ministerios para el funcionamiento del servicio de lactario institucional**

SECTOR	DIRECTIVA	AÑO
Agricultura	Resolución N° 026-2015-MINAGRI-SG que aprueba la Directiva General N° 002-2015-MINAGRI-SG-OGGRH Normas para la implementación y funcionamiento del lactario en el Ministerio de Agricultura y Riego.	2015
Cultura	Resolución de Secretaría General N° 175-2014-SG/MC, que aprueba la Directiva N° 004-2014-SG/MC, denominada “Normas para la implementación y funcionamiento del lactario del Ministerio de Cultura”, en agosto de 2014	2014
Trabajo y Promoción del Empleo	Resolución del Secretario General N° 132-2014-TR/SG, que aprueba la Directiva General N° 004-2014-MTPE/4 denominada “Procedimiento para la implementación, funcionamiento y uso del lactario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE”	2014
Desarrollo e	Resolución Jefatural N° 269 -2014-	2014

SECTOR	DIRECTIVA	AÑO
Inclusión Social	MIDIS/SG/OGA, que aprueba la Directiva N° 010 -2014-MIDIS/SG/OGA, Disposiciones que regulan el funcionamiento del Servicio de Lactario en la Unidad Ejecutora 001: Sede Central del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, en el mes de octubre de 2014	
Producción	Resolución Directoral N° 109-PRODUCE-2012 de fecha 14 de marzo de 2013, que aprueba la Directiva N° 001-PRODUCE/OGA-ORH Directiva para el adecuado uso del Servicio de Lactario en el Ministerio de la Producción, fomentando de esta manera la promoción de la Lactancia materna y el desarrollo de las políticas de conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales	2012
Educación	Directiva Interna N° 060-2007-ME/SG-OGA/UPER, que aprueba el funcionamiento del lactario del Ministerio de Educación.	2007
Salud	Resolución Ministerial N° 959-2006-MINSA, publicada en el Diario Oficial "El Peruano", el 16 de octubre del año 2006, mediante la cual se aprobó la Directiva Sanitaria N° 009-MINSA/DGPS-V.01-"Directiva Sanitaria para la implementación de Lactarios en los establecimientos y dependencias del Ministerio de Salud.	2006

Fuente: Elaboración propia (2017).

En el cuadro arriba presentado se observa que 7 Ministerios cuentan con directivas que regulan el funcionamiento de los Lactarios Institucionales, observándose disparidad en los documentos normativos que las aprueban, observándose que solamente el Ministerio de Salud lo aprobó

por medio de una Resolución Ministerial, 3 Ministerios aprobaron la directiva mediante documento normativo de la Secretaría General, y 3 Ministerios aprobaron mediante documentos de menor rango, como jefaturas o direcciones, éstos últimos presentan dificultades en su implementación debido a que son documentos que no abarcan a toda la institución, sino a los ámbitos de competencias de las jefaturas o direcciones que las suscriben.

### ***Sobre la satisfacción de las usuarias del servicio***

En la entrevista que se realizó a las usuarias del servicio, el 64% de ellas indicó que su satisfacción era buena, mientras un 9% indicó que era muy buena, con lo cual se observa un 73% de satisfacción positiva con respecto al servicio. Cabe indicar, que esta satisfacción se encuentra relacionada la higiene o comodidad de este.

“Es muy bueno porque tiene los servicios para hacerme la higiene de las manos, tienen lo básico (...) a veces dicen que una tiene que estar relajada para que la leche fluya, es cierto, todas esas facilidades nos dan en el lactario de acá.” (EUL7)

“Buena, porque tenemos, hay un refrigerador para poder almacenar, hay un esterilizador, tenemos inclusive un caño que nos proporciona el agua y es totalmente independiente, no es necesario recurrir a otras áreas para hacer uso de esos recursos, todo se encuentra ahí mismo en el lactario.” (EUL11)

“En general, por el espacio, es amplio, privado, con algunos utensilios, como refrigeradora, caño, pero les falta algunas cositas para mejorar. Sobre todo, por mayor higiene de los instrumentos.” (EUL3)

“Porque están todas las comodidades, sin embargo, tenemos un defecto con el caño, el agua a veces sale poca y creo que es la presión. Pero, después, las instalaciones son adecuadas.” (EUL8)

“Porque tiene, por lo menos, todo lo básico.” (EUL5)

“Porque hay comodidad aquí, para que te sientes y te saques” (EUL9)

Es decir, las usuarias se encuentran satisfechas con la existencia del servicio, con la higiene del mismo, pero no indican si les satisface el acceso al mismo, en términos, por ejemplo, del tiempo permitido para su uso dentro del centro laboral, dado que como se señaló en el marco teórico, varias de las madres trabajadoras entrevistadas tienen tendencia a colocar a la actividad laboral sobre la lactancia materna, debido a las presiones que sufren para conservar su puesto laboral que les incentiva a tratar de demostrar igual productividad que el resto de colaboradores/as que trabajan con ellas, que no hacen uso del servicio de lactario o del permiso de la hora de lactancia materna, como se visualiza en los siguientes testimonios:

“Yo por ejemplo cuando voy al lactario, no voy siempre a una hora determinada porque siempre hay cosas que hacer en esta área que todo el mundo viene, todo el mundo pasa, siempre hay cosas que hacer. Entonces, a veces voy antes o a veces voy después. De acá, los demás les digo, ya estoy yendo, voy al lactario y no me voy y sigo acá todavía y después me dicen, ¿qué, no te has ido?, aun estas acá”. (EUL2)

“En primer lugar, cuando uno retorna al trabajo al inicio es con más frecuencia que uno va, entonces ahí también da un poco de vergüenza estar diciendo a cada rato porque de todas maneras interrumpe las labores, porque más o menos en promedio de veinte a treinta minutos uno demora entre que va y viene”. (EUL10)

“(…) justamente uso protectores, precisamente porque voy una sola vez al día y espero que mis pechos estén cargados y no tenga que estarme mojando ni estar pidiendo permiso a cada rato y le sea más útil a la oficina en realidad (...) el estar saliendo a cada rato es probablemente que luego se preste a que nos vean... hasta cierto punto un personal, una mano de obra que no está siendo utilizada en ese momento. Yo, por

eso es que, también prefiero que mis pechos se llenen para poder ir y extraer la leche y regresar a mi trabajo sin que mis horas hombre no se perjudiquen y no tenga que estar fastidiando, porque no sirve tampoco estar fastidiando a cada rato.”. (EUL6)

“Es un poco complicado, si a veces también se hace complicado para nosotras poder venir de tu área al lactario, entonces más fácil sería para uno estar en un ambiente del trabajo, para poder extraerse, pero a veces no se cuenta con ese ambiente entonces, (...), así como una oficina adicional donde puedan hacer uso, pero, bueno yo también he hecho así a veces en mi primer hijo he hecho, he utilizado una oficina contigua para poder extraerme para no ir al lactario también era un poco lejos”. (EUL14)

“Se suele descuidar demasiado el tema de que se respete ese derecho, que es un derecho... [sobre el uso del lactario]. Les afecta porque también es, hablan de derechos, igualdad y todo eso, o los derechos de la mujer, pero esa parte se, se vulnera demasiado”. (EUL20)

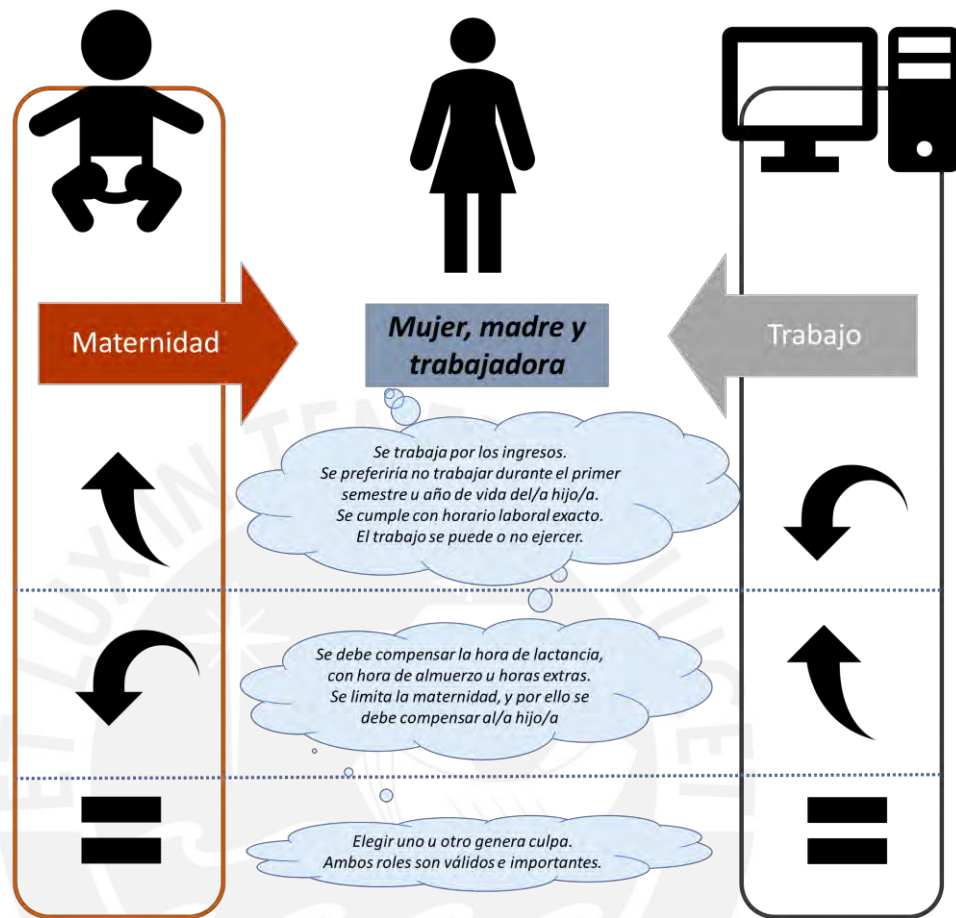
De los testimonios presentados, se observa que existen limitaciones en la percepción del servicio del lactario institucional como un derecho al que toda madre trabajadora debe acceder, tanto por las mismas usuarias como por parte de sus compañeros/as de trabajo y jefes/as, asociando su uso o no uso a palabras como “vergüenza”, “fastidiar”, “complicado” y “descuido”, lo que permite explicar una de las causas, sino la principal del no ejercicio del derecho a utilizar dicho servicio.

#### **4.3. TIPO DE PERCEPCIÓN DEL ROL DE MUJER MADRE TRABAJADORA.**

En relación con la percepción del rol de la mujer madre trabajadora se encontraron diferentes miradas en torno a los roles de maternidad y de trabajadora como se aprecia a continuación.



### Ilustración 10. Percepciones del rol de la mujer madre trabajadora



Fuente: Elaboración propia (2017).

De las percepciones encontradas se observa que algunas usuarias ponen mayor énfasis a la maternidad, reflejada en su derecho a la lactancia materna, en relación con su rol de trabajadora, habiendo quienes piensan que si contaran con los ingresos suficientes se dedicarían a exclusividad al cuidado de sus hijos/as durante 6 meses o 1 años como mínimo.

“...Por un lado, creo que es positivo el entorno familiar, creo que le puede dar más tranquilidad, (...) Creo que un bebé siempre necesita el cuidado de la mamá, sobre todo en los primeros meses o años de vida, si puede hacer una revisión de su presupuesto, si hay la posibilidad de que deje de trabajar,

generando un ingreso ya independiente, creo que en tal caso sería lo ideal...” (EUL3)

Esta percepción podría encontrarse asociada al rol socialmente aceptado de que el cuidado del niño/a solo puede ser ejercido por la madre, entonces las trabajadoras sienten la presión de no estar cumpliendo con dicho rol, no obstante, el trabajo es requerido tanto por razones de continuidad profesional como de contar con recursos económicos. Se requiere contrastar en posteriores estudios, si la participación masculina en el cuidado de los/as miembros de la familia podría afectar estas opiniones.

Sin embargo, existen otros casos, que consideran que la maternidad es tan importante como otros roles que asumen las mujeres, así como son trabajadoras, hijas, entre otros, por lo mismo el rol de trabajadora es importante en tanto han estudiado y se han preparado para ello.

“... Por un lado está, sí, el sentimiento de culpa porque ha dejado a la mamá el bebé pequeñito así sea con un familiar cercano, en mi caso lo cuida mi suegra; y por otro lado está mi realización como profesional. O sea, yo he estudiado también para poder ejercer y también sé que mis ingresos ayudan, aportan en mi familia...” (EUL6)

Esta percepción se suma a la necesidad de transversalizar el enfoque de género en nuestra sociedad, a fin de permitir reflexionar acerca de los roles socialmente asignados tanto a hombres como a mujeres, y por ende la necesidad de implementar mecanismos que permitan que el cuidado de los/as hijos/as sea asumido tanto por ambos.

Por último, existen las usuarias que consideran que el trabajo se superpone a su rol de madre, en menoscabo del derecho a la lactancia materna, posponiendo el momento de extracción de la leche por su carga laboral, o indicando que necesitan compensar la hora de lactancia

materna, dado que no reconocen que es un derecho tan igual como el derecho al trabajo.

“...Igual, mira, mi horario de salida supuestamente es a las seis. Son seis y media y me sigo quedando por eso, porque igual, puedo salir, puedo hacer uso del lactario, puedo salir a darle de lactar a mi bebé y no hay problema. Pero si soy consciente del tiempo que me demoro dándole de lactar y entonces intento compensar...” (EUL1)

En el marco de los testimonios antes presentados, se observa pocos incentivos para el uso del servicio, al contrario del desincentivo que reciben por parte de jefes/as y compañeros/as de trabajo que las señalan como personas responsables que cumplen con las tareas encomendadas, llegando a trabajar 2 o más horas extras diarias con el fin de cumplir con la carga laboral asignada, tan igual como las personas que no hacen uso del servicio de lactario institucional y/o de la hora de lactancia.

Los testimonios presentados se condicen con las investigaciones presentadas en el marco teórico que, señalan que el trabajo no es afectado por la maternidad de las mujeres, sino que por el contrario el trabajo afecta la continuidad de la lactancia materna.

De acuerdo a lo señalado, la percepción de la maternidad en general y de la lactancia materna en particular en las trabajadoras de Ministerios de Lima Metropolitana se encuentra sujeta a presiones internas de las propias madres con respecto a dicho rol, dado los roles socialmente asignados que determinan a la maternidad como ejercicio del cuidado del hogar y de los miembros de sus familias; mientras que a la paternidad se le identifica en el rol de proveedores económicos, sumado a que las/os jefes/as y compañeros/as de trabajo no reconocen el derecho al uso del servicio de lactario y se enfocan en la productividad laboral, debido a que tampoco se reconoce el derecho a la conciliación trabajo y vida familiar y personal así como la corresponsabilidad de las responsabilidades

familiares, dado que las usuarias del servicio de lactario tendrían que dedicar menor tiempo a su carga laboral a diferencia de sus colaboradores/as, en mínimo de dos (02) horas diarias, es decir diez (10) horas semanales, si se suma la hora de lactancia más la hora que como mínimo deben tener la posibilidad de utilizar para la extracción de la leche materna en el servicio de lactario de acuerdo a lo indicado en el artículo 9° del Decreto Supremo que desarrolla la Ley N° 29896-Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones N° 001-2016-MIMP.

Por otro lado, cabe resaltar que en ningún caso alguna de las entrevistadas mencionó a su esposo o pareja como participante de la lactancia materna, desde ese punto de partida, se observa que la percepción de la paternidad en un rol de proveedor se mantiene, no visualizándose su aporte para lograr ejercer la lactancia materna.

#### **4.4. TIPO DE LACTANCIA Y SU IMPORTANCIA.**

La lactancia materna de las usuarias del servicio de lactario institucional se puede dividir en 02 tipos:

**Ilustración 11. Tipos de lactancia**



Fuente: Elaboración propia (2017).

La lactancia materna mixta se refiere cuando se utiliza tanto la leche materna como los sucedáneos, la misma que es ejercida por un grupo de usuarias del lactario, que si bien reconocen la importancia de la lactancia materna exclusiva, cuando se utiliza solamente la leche materna, para la salud de su hijo/a, no obstante, no tienen una percepción negativa con respecto al uso de sucedáneos de la leche materna (Fórmula), considerándolo como un complemento cuando no pueden realizar el primer tipo de lactancia.

Si bien la OMS promueve la lactancia materna exclusiva para los primeros seis meses de edad, la normatividad peruana brinda un período de descanso prenatal y postnatal de 98 días en total, lo cual aun cuando la madre trabajadora lo utilizara exclusivamente para el postnatal alcanza a la mitad de los meses señalados. Por ello, al volver al centro laboral, las mujeres que optan por mantenerse brindando lactancia materna pocas veces logran hacerlo en forma exclusiva, teniendo que acudir a los sucedáneos, como su principal apoyo cuando las condiciones laborales, sociales y personales se lo impidan o limiten.

Si tenemos en cuenta los casos mencionados con respecto al funcionamiento del servicio de lactario institucional se entenderá que no se promueve en las trabajadoras la importancia de la lactancia materna en forma exclusiva, sino que se prepondera la responsabilidad laboral.

Por ello es por lo que, las pocas usuarias del lactario institucional que realizan lactancia materna exclusiva consideran que eso ha implicado mucho sacrificio de su parte, a pesar de tener una percepción negativa del uso de la “fórmula”.

De esta forma, no existe una percepción general de la lactancia materna como un derecho a ser ejercido, sino que se cuenta con múltiples limitaciones o incentivos para dejarla de realizar, desde horarios de trabajo superiores a las 08 horas diarias, sentimiento de culpa por utilizar el horario laboral tanto de la trabajadora por sí misma como promovido por el entorno laboral, por lo cual se debe compensar el tiempo dedicado a ello, afectando por ende su retorno al hogar para continuar con su vida personal y familiar.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES**

- Las políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar que se diseñan e implementa a nivel de América Latina partieron de dos situaciones que se desarrollan en nuestras sociedades: 1) La división sexual del trabajo remunerado y, 2) La distribución desigual de las tareas de prestación de cuidados entre hombres y mujeres. Esta última supone una asignación de roles que designa a las mujeres como responsables del cuidado y a los hombres como proveedores.
- Partiendo de la premisa antes indicada, las políticas y los servicios de conciliación del trabajo y la vida familiar, se enfocaban al inicio en la conciliación de las mujeres, afectando con ello su inserción y crecimiento dentro del mundo laboral, dado que los hombres no se encontraban inmersos o eran sujetos de dichas políticas.
- Lo señalado, implica la necesidad de incorporar el enfoque de género, desde el diseño de dichas políticas y servicios, así como desde la economía del cuidado, y de esta forma analizar y generar mecanismos para que tanto hombres como mujeres ejerzan su derecho a la paternidad, maternidad y al trabajo en igualdad de condiciones, y así evitar que las mujeres seas sujetos vulnerables al ejercer el rol de la maternidad en el centro laboral, específicamente en el ejercicio de la lactancia materna.
- En virtud de lo indicado, el presente documento permitió identificar y analizar el nivel de implementación del servicio de Lactario Institucional de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana, advirtiéndose que, se cuenta con un alto nivel de implementación (55%) del servicio de lactario en los Ministerios con sede en Lima Metropolitana, encontrándose que la mayoría de ellos cumplen con los criterios (accesibilidad, higiene, comodidad, privacidad y

capacitación del personal) que señala la normativa vigente para ser considerados lactarios e implementados.

- Es así que, la mayoría de los lactarios son accesibles, al encontrarse ubicados en un primer piso o contar con ascensor si se encuentran en pisos superiores, así como cuentan con comodidad al tener sillas o sillones con brazos, además de ser higiénicos dado que tienen los implementos de limpieza, así como lavatorio dentro o cercano al servicio. Además, brindan privacidad en el servicio, en tanto se cuenta con cortinas o puertas, y en la mayoría de caso cuentan con biombos o separadores que permiten el uso del servicio por dos o más usuarias al mismo tiempo.
- El criterio de implementación menos trabajado en los servicios de lactario es la capacitación previa del personal a cargo de la implementación del servicio, en lactancia materna o funcionamiento de lactarios institucionales. Sin embargo, este no parece ser un factor que incida en el no uso del servicio de lactario institucional en los Ministerios con sede central en Lima Metropolitana, dado que a pesar de ello los lactarios son considerados positivamente en su funcionamiento por las usuarias.
- Se cuenta con un alto y mediano nivel de funcionamiento (82%) de los lactarios de Ministerios con sede en Lima Metropolitana, habiéndose medido 02 acciones mencionados en el artículo 8° del Reglamento de la Ley N° 29896, teniendo en cuenta que las acciones referidas a la señalización y registro de usuarias son de uso continuo en los servicios de lactario.
- Entre las características que permitieron medir el nivel de funcionamiento del servicio de lactario de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana, se encuentra que no cuentan con directiva del servicio, siendo ese el principal instrumento que brinda pautas

para el funcionamiento del mismo, definiendo las responsabilidades de la oficina de recursos humanos, así como de los titulares y encargados de los órganos y unidades orgánicas de cada Ministerio, además de su equipamiento, difusión, acceso y condiciones de uso entre otros temas.

- A pesar de lo indicado, como se ha mencionado anteriormente, las usuarias entrevistadas del servicio de lactario cuentan con una percepción “buena” del mismo, en tanto la existencia del mismo les es de utilidad.
- Por otro lado, también se identificó y analizó los diferentes tipos de percepciones sobre el rol de las mujeres madres trabajadoras, a las cuales se entrevistó, oscilan entre las que le brindan mayor peso al rol de madre, otras al rol de trabajadora y las que consideran que ambos roles se deben conciliar. La segunda percepción, es la que más frecuentemente se encuentra en los/as trabajadores/as de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana, lo que, de acuerdo con las percepciones recogidas, parece incidir en el no uso del servicio de lactario institucional, requiriéndose por ello, que el Estado realice mayor énfasis en el desarrollo de políticas e intervenciones con enfoque de género que permitan conciliar el trabajo y la vida familiar y personal de las madres trabajadoras.
- Esta situación de la postura “ciega” ante el derecho de las mujeres trabajadoras, que en la práctica implica una disminución de su carga laboral, sin disminución de sus ingresos, por el horario formalmente disminuido que resulta de hacer uso de la hora de lactancia y del servicio de lactario, es el factor más importante que afecta el uso o no uso del servicio antes mencionado.
- Es importante resaltar, que la normatividad vigente permite en teoría que las madres trabajadoras puedan hacer uso de la hora



de lactancia diaria, así como de mínimo una hora del servicio de lactario, convirtiéndose en mínimo diez horas semanales menos de las 45 a 48 horas de trabajo semanal que tienen que cumplir (representando entre 20 y 22% menos de horas de trabajo), que disminuyen el tiempo para que ellas puedan desarrollar su carga laboral en comparación de los/as trabajadores/as que no hacen uso de esos derechos. Por ello, las usuarias del servicio de lactario suelen realizar “horas extras”, o utilizar el horario de almuerzo buscando “compensar” las horas utilizadas en el lactario, y por lo mismo no llegando a ejercer el horario de lactancia en forma continua, a fin de cumplir con las tareas que les son asignadas, en desmedro del tiempo que requieren para conciliar su actividad laboral con su vida familiar.

- Ante lo señalado, no es de extrañar que la mayoría de las usuarias del servicio practiquen la lactancia mixta, es decir, intercalan el uso de leche materna con sucedáneos de esta, debido a que deben compensar el no encontrarse el tiempo necesario con sus hijos para amamantarlos así como tampoco hacen uso frecuente del servicio de lactario o no lo usan, además del nivel de estrés al cual se ven expuestas en su centro laboral, por lo cual no logran mantener la producción de leche materna requerida por sus hijos lactantes, y por ende deben de complementar con las fórmulas.

Esta situación es un resultado y no un factor del no uso del servicio de lactario institucional en los Ministerios con sede central en Lima Metropolitana.

- Finalmente, resulta primordial que en la gestión pública se transversalice los enfoques de género y de derechos humanos, siendo una medida evidente de dicha transversalización el contar y coadyuvar al uso de servicios y/o medidas para la conciliación laboral y la vida familiar para hombres y mujeres, los mismos que deben ser informados a todas/os los/as funcionarios/as y/o

servidores públicos/as, para la sensibilización de todo/as respecto a su utilización.



## **CAPÍTULO VI**

### **RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS**

#### **6.1. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al Estado, que se incluya la capacitación previa en la gestión del servicio del/a responsable del servicio de lactario, así como en su sensibilización con respecto al derecho que tiene cada mujer madre trabajadora para hacer el uso del ambiente, esto impactará positivamente en el posterior funcionamiento de éste.

Cabe precisar que la Comisión Multisectorial de Lactarios (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Salud y Autoridad Nacional del Servicio Civil) indica en el Informe Anual de Lactario 2015, sólo en sus recomendaciones hacia las empresas privadas, el “fortalecer las capacidades de los/as responsables del servicio de lactario institucional, sobre las temáticas de lactarios, lactancia materna, políticas de conciliación de la vida familiar con la vida laboral, y derechos laborales de las mujeres trabajadoras”, lo que debería promoverse también en las instituciones del sector público.

Además, se debe complementar el servicio con mecanismos que permitan la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal tanto de las trabajadoras como de los trabajadores de los Ministerios, incorporando en el diseño e implementación de los mencionados mecanismos el enfoque de igualdad de género y el de economía del cuidado.

Esto último, es de vital importancia, dado que los resultados de la presente investigación señalan que el principal factor de no uso del servicio es la necesidad de cumplir con la carga laboral tan igual como el resto de trabajadores/as que no hacen uso de la hora de lactancia o del servicio de lactario, lo cual es un despropósito, porque las madres

trabajadoras usuarias del servicio de lactario de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana laborarían 10 horas menos, el tiempo mínimo que deberían de contar para hacer uso de los derechos antes indicado, que no les permitirán generar los mismos resultados que sus pares que no hacen uso de dichos derechos.

En ese sentido, opciones como teletrabajo, que permita a las madres trabajadoras laborar desde sus hogares, o aumento del descanso postnatal a mínimo seis meses abogarían por la preservación de la lactancia materna; pero con respecto al uso del servicio de lactario, se requiere la aceptación de la necesidad de que tanto los/as jefes/as y compañeros/as de trabajo de las usuarias del lactario se encuentren sensibilizadas con respecto a la carga laboral que se le asigna a dichas mujeres, a fin que puedan cumplir con la misma en el tiempo que disponen, evitando hacer horas extras o no uso del servicio de lactario.

## **6.2. SUGERENCIAS PARA INVESTIGACIONES ULTERIORES**

Se recomienda ahondar en los imaginarios que tienen los/as trabajadores/as de los Ministerios, que no hacen uso del servicio de lactario, respecto a la maternidad y la lactancia materna, y su relación con la carga laboral diaria que se les asigna, a fin de identificar las brechas de género existentes en la cotidianidad de las relaciones laborales.

Asimismo, se evidencia la necesidad latente de conocer dentro de las percepciones de las mujeres madres trabajadoras, en qué medida la no implementación de servicios de conciliación trabajo-familia se ve afectada por el rol que no asumen los hombres en el cuidado de sus hijos o hijas.

## SECCIÓN DE REFERENCIAS



## ANEXOS

### MATRIZ DE VARIABLES E INDICADORES

PREGUNTAS	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	FUENTES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INSTRUMENTOS
¿Cuál es el nivel de implementación del servicio de lactario de los Ministerios?	Identificar el nivel de implementación del servicio de Lactario por parte de Oficina de RRHH de cada Ministerio con sede en Lima Metropolitana.	Implementación del servicio de lactario	Nivel de implementación del servicio de lactario	Lactario	Observación	<b>Privacidad:</b>
						<b>Externa</b>
						¿El lactario es de uso exclusivo para la extracción de la leche materna?
						¿Si el lactario no es uso exclusivo que otra función tiene? Observar si hay camillas, botiquín, o la refrigeradora tiene alimentos u otros que no sean leche materna.
						<b>Interna</b>
						El lactario cuenta con
						Biombo, cubículo, separador de ambiente, u otro.
<b>Comodidad:</b>						
El lactario cuenta con: Silla y/o sillón con brazos, mesa, papel toalla, jabón, tacho de basura entre otros.						

PREGUNTAS	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	FUENTES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INSTRUMENTOS
						<p><b>Accesibilidad:</b></p> <p>¿En qué piso se encuentra ubicado el lactario?</p> <p>¿El centro laboral cuenta con ascensor?</p> <p><b>Higiene:</b></p> <p>¿Cuenta con lavatorio dentro del área de lactario?</p> <p>En caso el lavatorio se encuentre fuera del lactario, ¿A qué distancia aproximada se encuentra?</p>
				Responsable del Lactario	Entrevista	<p><b>Comodidad:</b></p> <p>Mencionar los insumos con los que cuenta el lactario.</p> <p><b>Accesibilidad:</b></p> <p>Tiempo promedio de desplazamiento al lactario, categorías u opción cerrada:</p> <p>a) 5min dentro de la institución.</p> <p>b) Más de 5 minutos dentro/fuera de la</p>

PREGUNTAS	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	FUENTES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INSTRUMENTOS
						<p>institución</p> <p><b>Capacitación del personal:</b></p> <p>¿Ha recibido capacitación para la gestión del servicio de lactario o sobre lactancia materna?</p> <p>Indicar nombre capacitación.</p> <p>Fecha de capacitación.</p> <p>¿Qué dificultades/limitaciones ha tenido para la implementación y mantenimiento del lactario?</p>
¿Cuál es el nivel de funcionamiento del servicio de lactario en los Ministerios con sede en Lima Metropolitana?	Identificar el nivel de funcionamiento del servicio de Lactario por parte de las oficinas de RRHH de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana.	Funcionamiento del servicio de lactario	Nivel de funcionamiento del servicio de lactario	Responsable del Lactario	Entrevista	<p><b>Normatividad:</b></p> <p>Cuenta con directiva interna del servicio de lactario?</p> <p>En caso sea afirmativa la respuesta, indicar si la ha implementado o piensa implementarla en los próximos meses o el presente año.</p>



PREGUNTAS	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	FUENTES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INSTRUMENTOS
						<p><b>Informar a las/os trabajadoras/es sobre lactario como derecho:</b></p> <p>En el último año, ¿realizó alguna acción para informar a los trabajadores? ¿Cuáles?</p>
				Responsable de RRHH	Entrevista	<p><b>Sensibilizar Jefes/as uso lactario:</b></p> <p>¿El área de RRHH ha difundido la directiva interna del servicio de lactario a los jefes/as de la institución?</p> <p><b>Empoderar a RRHH y encargado de lactario:</b></p> <p>¿El encargado del lactario ha recibido capacitación en gestión de servicios?</p> <p>¿El encargado del lactario ha recibido capacitación por parte de RRHH en lactancia materna?</p> <p><b>Identificar factores descenso del uso del servicio:</b></p>

PREGUNTAS	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	FUENTES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INSTRUMENTOS
						<p>¿Ha realizado evaluación de la implementación y el funcionamiento del lactario en su entidad?</p> <p>¿Ha recibido visitas de seguimiento a la implementación y el funcionamiento del lactario?</p> <p><b>Coordinar capacitaciones lactancia materna:</b></p> <p>¿Han realizado capacitaciones sobre lactancia materna en la entidad? ¿Se han conformado grupos de apoyo a la lactancia? (dirigido por madres con experiencia)</p> <p>¿Se han programado cursos relacionados a lactancia materna y extracción adecuada de la leche para el presente año para las mujeres en edad fértil?</p> <p>¿Existen organizaciones sindicales? Si existiera,</p>

PREGUNTAS	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	FUENTES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INSTRUMENTOS
						<p>¿Realizó alguna actividad de difusión de la directiva del lactario</p> <p>¿Ha realizado alguna acción de promoción de la responsabilidad familiar compartida y ejercicio paternidad responsable para las y los trabajadores de su centro laboral?</p>
				Usuaris del servicio de Lactario	Entrevista	<p><b>Gestión del servicio:</b></p> <p>Frecuencia del uso del lactario durante la jornada laboral</p> <p>Tiempo de uso del lactario</p> <p>Registro actualizado de las mujeres que hacen uso del servicio. Firmó asistencia</p> <p><b>Capacitaciones lactancia materna:</b></p> <p>¿Ha participado en actividades sobre lactancia materna y servicio de lactario en la entidad?</p>

PREGUNTAS	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	FUENTES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INSTRUMENTOS
						<p>¿Conoce acerca de grupos de apoyo a la lactancia en su institución?</p> <p>¿Ha participado en cursos relacionados a lactancia materna y extracción adecuada de la leche en su institución?</p>
<p>¿Existe una relación entre el imaginario del rol de la mujer madre trabajadora, de las y los trabajadores de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana, y el uso o no uso del lactario?</p>	<p>Analizar la relación existente entre el imaginario del rol de la mujer madre trabajadora, de las y los trabajadores de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana, y el uso o no uso del lactario.</p>	<p>Imaginario del rol de la mujer madre trabajadora del sector público</p>	<p>Tipos de percepciones del rol de la mujer madre trabajadora del sector público</p>	<p>Usuaris del servicio de Lactario y Potenciales usuarias del servicio de lactario</p>	<p>Entrevista</p>	<p>De acuerdo a un texto de un caso supuesto se identificará lo siguiente:</p>
						<p>Rol imaginario como mujer y madre</p>
		<p>Rol imaginario como mujer y trabajadora</p>				
		<p>Rol imaginario como mujer, madre trabajadora</p>				
		<p>Valoración de la lactancia materna laboral</p>	<p>Tipo de valoración acerca de la lactancia materna laboral.</p>	<p>Usuaris del servicio de Lactario y Potenciales usuarias del</p>	<p>Entrevista</p>	<p>De acuerdo a un texto de un caso supuesto se identificará lo siguiente:</p> <p>Imagen de la lactancia materna</p>

PREGUNTAS	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	FUENTES	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INSTRUMENTOS
				servicio de lactario		Importancia de la lactancia materna Percepción del derecho a la lactancia materna (Hijo o madre)
			Tipo de valoración acerca de la lactancia materna laboral.	Jefes/as y compañeros de trabajo de los Ministerios con sede en Lima Metropolitana	Entrevista	Indicar el Estado Civil, Número y edades de hijos. ¿Tuvo algún caso de compañera que utiliza o requiere usar el lactario? ¿Qué sucede cuando la persona se ausenta y usa el lactario? ¿Se redistribuyen las tareas? ¿dejan las tareas para después?

## TIPOS DE USUARIOS POR INSTRUMENTO APLICADO

### **Encuesta/Entrevista Usuaría de Lactario**

<b>Código</b>	<b>Institución</b>
EUL1	MINEDU
EUL2	PRODUCE
EUL3	MINEDU
EUL4	MINAGRI
EUL5	MININTER
EUL6	MINCETUR
EUL7	TRABAJO
EUL8	MINCUL
EUL9	MINCUL
EUL10	MINJUS
EUL11	MINJUS
EUL12	MINJUS
EUL13	MININTER-PNP
EUL14	MININTER
EUL15	MVCS
EUL16	MVCS
EUL17	MVCS
EUL18	MVCS
EUL19	MINAM
EUL20	MINAG
EUL21	MINAG
EUL22	MIDIS

### **Encuesta a encargada de Lactario**

<b>Código</b>	<b>Institución</b>
ERL1	1. Ministerio de la Producción
ERL2	2. Ministerio de Comercio Exterior
ERL3	3. Ministerio de Agricultura y Riego
ERL4	4. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
ERL5	5. Ministerio de Cultura
ERL6	6. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
ERL7	7. Ministerio de Transporte y Comunicaciones
ERL8	8. Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

ERL9	9. Ministerio de Educación
ERL10	10. Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
ERL11	11. Ministerio del Interior

### Entrevista Compañero/a de Trabajo Usuaría de Lactario

<b>Código</b>	<b>Institución</b>
ECT1	MINEDU
ECT2	PRODUCE
ECT3	MINEDU
ECT4	MINAG
ECT5	MININTER
ECT6	MINCETUR
ECT7	TRABAJO
ECT8	MINCUL
ECT9	MINCUL
ECT10	MINJUS
ECT11	MININTER
ECT12	MININTER
ECT13	MVCS
ECT14	MVCS
ECT15	MVCS
ECT16	MINAM
ECT17	MINAM
ECT18	MINAG
ECT19	MINAG
ECT20	MIDIS
ECT21	MIDIS

## **BIBLIOGRAFÍA**

ABAJO Llama, Susana et. al.

20116 “Ser madre hoy: Un abordaje multidisciplinar de la maternidad desde una perspectiva de género”, MUSAS. Revista de Investigación en Mujer, Salud y Sociedad. Vol. 3, Núm.2. Universidad de Barcelona. Consulta: 12 de diciembre 2018.

<http://revistes.ub.edu/index.php/MUSAS/article/view/vol1.num2.8/19321>

AGUILAR Morales, Jorge Everardo

2011 “Prejuicios, estereotipos y discriminación”. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. México. Consulta: 13 de diciembre 2016.

<http://conductilian.net>

ATABAY Efe

2014 “Facilitating Working Mothers’ Ability to Breastfeed. Global Trends in Guaranteeing Breastfeeding Breaks at Work, 1995-2014”. Journal of Human Lactation. volumen 31, número 1, pp. 81-88. Consulta: 13 de diciembre 2016.

<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0890334414554806>

BAI Yeon K.

2014 “Workplace Lactation Support by New Jersey Employers following US Reasonable Break Time for Nursing Mothers Law”. Journal of Human Lactation. volumen 31, número 1, pp. 76-80. Consulta: 13 de diciembre 2016.

<http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0890334414554620>

COLINAS Lourdes

2008 “Experiencias de otros países en materia de conciliación en comparación con México”. *Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación*. Naciones Unidas. México. CEPAL-Serie de Estudios y perspectivas – N° 94. Consulta: 11 de noviembre 2016.

<http://archivo.cepal.org/pdfs/2008/S0800048.pdf>



## COMISIÓN MULTISECTORIAL DE LACTARIOS

2016 Informe Anual de Lactarios 2015. Consulta: 04 de abril de 2016.

[www.mimp.gob.pe/webs/mimp/lactarios-institucionales/index.html](http://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/lactarios-institucionales/index.html)

## CONGRESO DE LA REPÚBLICA

1982 Resolución Legislativa N° 23432. Lima, 04 de junio. Consulta: 01 de setiembre de 2015.

[http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/23432\\_cedaw.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/23432_cedaw.pdf)

2002 Ley N° 27815. Ley del Código de Ética de la Función Pública. Lima, 22 de julio. Consulta: 01 de setiembre de 2015.

[https://apps.contraloria.gob.pe/unetealcontrol/pdf/08\\_27815.pdf](https://apps.contraloria.gob.pe/unetealcontrol/pdf/08_27815.pdf)

2004 Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público. Lima, 28 de enero. Consulta: 01 de setiembre de 2015.

[http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_per\\_ley\\_28175\\_sp.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_per_ley_28175_sp.pdf)

2007 Ley N° 29518. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. Lima, 19 de diciembre. Consulta: 01 de setiembre de 2015.

[http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Ley-Organica-del-Poder-Ejecutivo\\_29158-LOPE.pdf](http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Ley-Organica-del-Poder-Ejecutivo_29158-LOPE.pdf)

2012 Ley N° 29896. Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. Lima, 22 de junio. Consulta: 01 de setiembre de 2015.

[http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/normatnacional\\_matconiliacion\\_activlaboral\\_y\\_vidafamiliar/servapoyo/3\\_Le\\_29896.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/normatnacional_matconiliacion_activlaboral_y_vidafamiliar/servapoyo/3_Le_29896.pdf)

ELGUETA Noy, Soledad et al.

1998 "Lactancia materna: Impacto de la consulta de apoyo a la madre que trabaja". Revista Latino-Am. Enfermagem. Sao Paulo, volumen 6, número 3, pp. 61-70. Consulta: 11 de noviembre 2016.

<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v6n3/13892.pdf>

ESCRIBÁ Argüir et al.

1996 "Duración de la lactancia materna y actividad laboral". Anales de Pediatría. Madrid, volumen 44, número 5, pp. 437-441. Consulta: 11 de noviembre 2016.

<https://www.aeped.es/sites/default/files/anales/44-5-7.pdf>

ESQUIVEL Valeria.

2011 La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD. Colección de cuadernos "Atando Cabos; deshaciendo nudos". El Salvador. Consulta: 11 de noviembre 2016.

[http://www.americalatinalgenera.org/es/documentos/Atando\\_Cabos.pdf](http://www.americalatinalgenera.org/es/documentos/Atando_Cabos.pdf)

GARCÍA Ramos Martina et al.

2008 "Opinión de las madres usuarias del funcionamiento del lactario de un hospital de Tepic Nayarit". Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social. México, volumen 16, número 2, pp. 115-120. Consulta: 03 de agosto de 2015.

<http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2008/eim082j.pdf>

GILSEPIE Stuart et al.

2016 "¿Por qué invertir y qué se necesita para mejorar las prácticas de lactancia materna?". *The Lancet. La primera serie de la Revista The Lancet sobre Lactancia Materna*. Guatemala, Primera serie. Pp.17-30. Consulta: 03 de junio 2016.

[http://www.incap.int/index.php/es/acerca-de-incap/cuerpos-directivos2/consejo-directivo/doc\\_download/782-the-lancet-serie-sobre-lactancia-materna-2016-espanol](http://www.incap.int/index.php/es/acerca-de-incap/cuerpos-directivos2/consejo-directivo/doc_download/782-the-lancet-serie-sobre-lactancia-materna-2016-espanol)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

2011 Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010. Consulta: 03 de octubre de 2015.

<http://www.unfpa.org.pe/publicaciones/publicacionesperu/MIMDES-INEI-Encuesta-Nacional-Uso-Tiempo.pdf>

2014 Encuesta Nacional de Hogares -ENAHO 2014. Consulta: 29 de enero de 2017.

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/indices\\_tematicos/orden127.xlsx](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/indices_tematicos/orden127.xlsx)

2015 Encuesta Demográfica y de Salud Familiar-ENDES 2014. Consulta: 29 de enero de 2017.

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitaes/Est/Lib1211/pdf/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib1211/pdf/Libro.pdf)

2016 Nota de Prensa de fecha 07 de marzo del año 2016. Consulta: 29 de enero de 2017.

<https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-7-millones-de-mujeres-conforman-la-fuerza-laboral-del-peru-8943/>

LELLAMO Alessandro et al.

2014 "Working Mothers of the World Health Organization Western Pacific Offices. Lessons and Experiences to Protect, Promote, and Support Breastfeeding". Journal of Human Lactation. Volumen 31, número 1, pp. 36-39. Consulta: 13 de diciembre 2016.

<http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0890334414558847>

MAMANI Encalada Antonia et al.

2007 "Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia". Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería. Lima, volumen 3, número 1, pp. 50-57. Consulta: 03 de junio 2016.

<http://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/download/543/415>

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

2016 Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP que desarrolla la Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. Lima, 08 de febrero. Consulta: 04 de marzo de 2016.

<http://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/lactarios-institucionales/pdf/ds-001-2016-mimp.pdf>

#### MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2014 Guía de Buenas Prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 048-2014-TR. Consulta: 29 de abril de 2016.

[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-03-26\\_048-2014-TR\\_3381.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-03-26_048-2014-TR_3381.pdf)

#### MINISTERIO DE SALUD

2017 Guía Técnica para la Consejería en Lactancia Materna. Consulta: 01 de julio de 2019.

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4173.pdf>

#### NAVARRO Estrella Manuel et al.

2003 Factores que influyen en el abandono temprano de la lactancia por mujeres trabajadoras. Revista Salud Pública de México, volumen 45, número 4, pp.276-284. Consulta: 03 de junio 2016.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v45n4/a06v45n4.pdf>

#### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT)

1981 Convenio 156. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Consulta: 29 de enero de 2017.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)

2000 Convenio 183. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Consulta: 01 de mayo de 2018

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)

2006 Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los Derechos Laborales de las Mujeres. Convenio N° 100, Convenio N° 111, Convenio N° 156 y Convenio N° 183. Consulta: 01 de agosto de 2019.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_184031.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf)

ORTEGA Magda

2006 “Cambios de género y discriminación laboral en el sector financiero colombiano. El caso de Bancolombia”. Revista de Antropología Iberoamericana. Edición Electrónica. Colombia, volumen 1, número 3, pp. 534-555. 29 de enero de 2017.

<http://www.redalyc.org/pdf/623/62310310.pdf>

PEÑA Ximena y Camila URIBE

2013 “Brechas de desigualdad en el uso del tiempo”. *Economía del cuidado: valoración y visibilización del trabajo no remunerado*. Lima: IEP; (Documento de Trabajo, 191. Serie Programa Nuevas Trenzas), pp. 9. Consulta: 29 de enero de 2017.

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/A36585D86AF7A91305257BB4005AF7A2/\\$FILE/economiadelcuidadovalortrabajonoremunerado.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A36585D86AF7A91305257BB4005AF7A2/$FILE/economiadelcuidadovalortrabajonoremunerado.pdf)

RODRÍGUEZ Enríquez, Corina

2005 “Economía del Cuidado y Política Económica: Una aproximación a sus interrelaciones”. Ponencia presentada en Panel Políticas de Protección Social, Economía del Cuidado y Equidad de Género. Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL. Mar del Plata, 7 y 8 de setiembre. Consulta: 29 de enero de 2017.

[http://www.cepal.org/mujer/reuniones/mesa38/C\\_Rodriguez.pdf](http://www.cepal.org/mujer/reuniones/mesa38/C_Rodriguez.pdf)

ROE Brian et al.

1999 “Is there competition between breast-feeding and maternal employment”. Demography. Volumen 36, número 2, pp. 157-171. Consulta: 29 de enero de 2017.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10332608>

SÁENZ Milagros y Stella SANTIVÁÑEZ

2016 “Discurso y práctica de la maternidad en la actualidad”. *Ser madre y sus dilemas*. Lima: Ediciones Altazor, pp. 39-44.

TODARO Rosalba et al.

2001 “Desempeño Laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios”.  
Revista Cadernos Pagu. Sao Paulo, números 17/18, pp 197-236.  
Consulta: 29 de enero de 2017.

<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08>

